



Disegno di Legge A.S. 1051/2013 Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle Imprese

Audizione congiunta di Dircredito ed EFES – Federazione Europea dell’Azionariato Dipendenti Senato della Repubblica – Commissione XI (Lavoro e Previdenza Sociale)

Il Dircredito e la Federazione Europea dell’Azionariato dei Dipendenti sono particolarmente lieti che il Legislatore si occupi finalmente di dare attuazione all’art. 46 della Costituzione, senza ignorare il successivo art. 47, in cui il riferimento è nella “partecipazione del risparmio popolare alla proprietà dei grandi complessi” produttivi, e ringraziano per l’opportunità di essere auditi da questa Commissione.

Dircredito promuove da oltre un decennio l’azionariato dei dipendenti e favorisce, ove possibile, la costituzione di Associazioni di Piccoli Azionisti ai sensi del Testo Unico della Finanza (art. 141 Dlgs 58/98), unico strumento ad oggi praticabile, sia pure con notevole difficoltà e sacrificio, per la rappresentanza assembleare dei Piccoli Azionisti, fra i quali, oggi, vengono indistintamente compresi gli azionisti dipendenti. Nella sua attività di promozione dell’azionariato dei Dipendenti, il Dircredito è associato alla Federazione Europea dell’Azionariato dei Dipendenti, della quale esprime il Presidente.

Dircredito interviene sistematicamente in tutte le sedi istituzionali, partecipando alle principali consultazioni promosse dalla Commissione Europea, dalla Autorità Bancaria Europea, dal Ministero dell’Economia, dalla Consob e dalla Banca d’Italia in occasione dell’emissione di normativa primaria o secondaria di rilevanza per l’azionariato diffuso, in collaborazione, in ambito Nazionale con il Coordinamento Nazionale delle Associazioni di Piccoli Azionisti (CONAPA), ed in ambito internazionale con la EFES - Federazione Europea dell’azionariato dipendenti.

Dircredito ha inoltre portato a termine nel 2010 il Progetto “Esercitare i diritti degli Azionisti dipendenti nelle Società Europee”, cofinanziato dalla Commissione Europea, sotto l’Alto Patronato del Presidente della Repubblica. Più di recente, proseguendo con la collaborazione avviata con la Fondazione Bruno Visentini, Il Dircredito ha partecipato allo studio “*Funzionalità delle Assemblee: l’attuale legislazione nel confronto internazionale*”, promosso dal CONAPA e presentato lo scorso 10 Febbraio 2014 alla Sala Colonne di Palazzo Marini.

Tale ambito di intervento è particolarmente adatto alla scrivente sigla sindacale, che rappresenta le professionalità dei dipendenti del settore del Credito, ovvero di chi, quotidianamente, vive le problematiche degli investitori e del mondo finanziario; in quest’ottica, Dircredito promuove l’azionariato dei dipendenti, unanimemente considerato dalla dottrina come elemento essenziale di coesione sociale e veicolo di miglioramento della produttività. L’impresa che adotta una logica partecipativa, inoltre, è caratterizzata dall’attenzione a tutti i propri dipendenti, dei quali apprezza l’impegno e ne riconosce i meriti, formando al proprio interno una classe dirigente che, nel suo essere espressione dell’esperienza interna, acquisisce una leadership riconosciuta ed indiscussa. L’azionariato dei dipendenti è l’elemento conclusivo di questo virtuoso processo gestionale, attraverso il quale i dipendenti acquisiscono lo status di “comproprietari”, con tutte le conseguenze che il Diritto Societario ed il Testo Unico della Finanza prevedono.

Apprezziamo particolarmente che il presente disegno di legge sia largamente condiviso da diverse Forze politiche, di maggioranza e di opposizione; segnaliamo inoltre che nella seduta del 30 novembre 2014 alla Camera dei Deputati (Legge di Stabilità) il Governo ha approvato l’Ordine del Giorno 9/2679-bis-A/229 (firmatari Marietta Tidei, Guido Galperti e Cristina Bargerò), nel quale si sollecita l’intervento legislativo con espresso riferimento alla proposta qui in discussione.

Desideriamo quindi, preliminarmente, segnalare che non si può immaginare un “modello” partecipativo unico, applicabile a piccole, medie o grandi imprese; l’esistenza, per le Società quotate, del mercato regolamentato, garantisce la liquidabilità dell’investimento per i dipendenti e la trasparenza dei prezzi, oltre a tutte le garanzie per il mercato presenti nel nostro Ordinamento e quotidianamente verificate ed applicate dalle Autorità competenti; il modello partecipativo per le PMI dovrà, necessariamente, tener conto dell’assenza di tale contesto.

Il nostro contributo si riferirà principalmente all’azionariato dei dipendenti, ed in particolare a quello presso le Società quotate: a nostro avviso, infatti, la parola “Partecipazione” può correttamente riferirsi esclusivamente al fenomeno della proprietà, totale o parziale di una società da parte dei suoi dipendenti.

Nelle cooperative di produzione e lavoro la partecipazione è totalitaria, nelle grandi Società quotate tale partecipazione è evidentemente molto ridotta, se si considera il singolo dipendente, mentre può diventare significativa se si prende a riferimento la collettività dei dipendenti: per fare un esempio, quasi tutte le grandi quotate francesi superano il 3%, molte addirittura il 5%; tali percentuali, nelle Assemblee Sociali valgono un peso moltiplicato, in ragione dei quorum costitutivi.

Desideriamo motivare tale impostazione, con argomentazioni di carattere giuridico/politico; la “Partecipazione” identificata con il c.d. “modello tedesco”, richiamato dall’art. 1 comma 1 lett. f) e dall’art. 3 comma 1), nel quale i dipendenti (non azionisti) ottengono rappresentanze ai massimi livelli amministrativi aziendali, è il risultato di una normativa di Diritto Commerciale di carattere *obbligatorio*, applicata in Germania a tutte le Società con più di 500 dipendenti. Non sembra questa l’impostazione legislativa del testo in esame, che invece sposa il principio della *volontarietà*. Sottolineiamo che l’Unione Europea, fin dal 2004 ha previsto lo statuto di “Societas Europea”, in gran parte mutuato dall’impostazione tedesca, recepito nel 2007 anche dal nostro ordinamento. Il verificare che nessuna impresa italiana lo abbia ancora adottato, ci fa ritenere che una ulteriore Legge ispirata dal modello tedesco, ma che non contenga al suo interno elementi obbligatori, lungi dal favorire la partecipazione, la condannerebbe a restare “sulla carta”.

Diverso è il discorso per l’azionariato dei dipendenti: il dipendente azionista è, a tutti gli effetti, un azionista dotato dei diritti esistenti, imprescindibili e garantiti per ogni azionista. Si tratta quindi, a nostro avviso, di operare un delicato quanto essenziale raccordo fra Diritto Commerciale e Diritto del Lavoro, introducendo il riconoscimento dell’azionariato dei dipendenti, dei suoi diritti, e promuovendo la gestione collettiva degli stessi attraverso veicoli amministrati dalla collettività degli azionisti dipendenti, senza intromissioni improprie da parte del datore di lavoro o di entità che non presentino i requisiti contestuali di dipendente della Società ed azionista della stessa.

L’obiettivo, verso il quale il presente Disegno di Legge costituisce il primo passo significativo, è quello di promuovere, presso le Società Italiane, lo status di dipendente azionista, attraverso piani di azionariato volontari, incentivati e generalizzati, con i requisiti previsti dalla COM 364 del 2002 della Commissione Europea, che alleghiamo per pronto riferimento. Sempre richiamando i principi ormai consolidati e citati nella relazione al testo in esame, la partecipazione azionaria dei dipendenti deve intendersi come ulteriore elemento, integrativo e non sostitutivo, dei diritti di informazione, consultazione e rappresentanza sindacale, dei quali non può essere considerata sostitutiva e dai quali non può subire condizionamenti e limitazioni. Occorre ben definire il corretto confine fra negoziato sindacale strettamente inteso, in cui azienda e rappresentanza dei lavoratori sono controparti, e partecipazione azionaria, in cui la rappresentanza collettiva dei dipendenti azionisti è messa in condizione di dialogare con gli altri azionisti, senza introdurre forme improprie di negoziato.

Notiamo che il principale impulso all’azionariato dei dipendenti risale alla prima significativa ondata di privatizzazioni: ENI, ENEL, Alitalia, BNL, ACEA, Autostrade, Telecom. Ci auguriamo che, nel difficile momento economico attuale, ulteriori significative privatizzazioni trovino altrettanto significative offerte di partecipazione ai dipendenti a prezzi agevolati; l’esperienza del passato ci induce ad avvisare che, se l’azionariato dei dipendenti ha perso di significatività, le cause sono da trovare nell’episodicità dell’offerta di azioni alla generalità dei dipendenti, non replicata anno per anno come in tutti gli esempi virtuosi, nella

mancanza di strumentazione rappresentativa adeguata per l'azionariato dei dipendenti, intesi come collettività, e, non da ultimo, nell'assenza di conoscenza del numero degli azionisti dipendenti e della quantità di azioni dagli stessi detenuta. Tornando all'esempio francese, lo Stato ha preventivamente normato la partecipazione dei dipendenti e le regole dei piani di azionariato, e solo successivamente ha avviato il piano di privatizzazione, con i lusinghieri risultati ottenuti ed ancora oggi mantenuti dalle principali Società Francesi, in cui anche le società "private" hanno seguito l'esempio di quelle ex pubbliche.

Il momento economico attuale vede un rinnovato impulso verso le privatizzazioni, attraverso l'opportuna scelta di ricorrere ad operazioni di Offerte Pubbliche di vendita. Sugeriamo che, nel presente Disegno di Legge, sia prevista *per tutte* le operazioni di privatizzazione una quota significativa riservata ai dipendenti, anche per sottolineare il messaggio di promozione dell'azionariato dei dipendenti da parte dello Stato.

Non abbiamo contrarietà ad altri elementi contenuti nel presente disegno di legge, sottolineando tuttavia che alcuni aspetti si applicano ad attività di ordinario negoziato sindacale, o ad enti bilaterali in cui l'attività rappresentativa dei dipendenti viene, da una parte ad essere di carattere negoziale nei confronti dell'azienda, dall'altra, (come nel caso delle attività concernenti salute e sicurezza) svolta in collaborazione fra le rappresentanze dei dipendenti e la struttura aziendale; vediamo con favore ogni allargamento dei diritti, segnalando la necessità di far salvi tutti i diritti attualmente esistenti, derivanti dalla Legge o dalla contrattazione.

Non sono questi casi in cui rientri la Partecipazione, come da noi intesa e precedentemente definita: al dipendente azionista (sia come singolo che come collettività) deve essere garantita la totale autonomia da attività negoziali o gerarchiche nei confronti di qualsivoglia dipendente della Società, che sia Capo del Personale o Amministratore Delegato. Ne consegue, a nostro avviso, che la partecipazione deve essere esplicitamente trattata come elemento supplementare alla contrattazione sindacale e non integrativo o sostitutivo della stessa.

Segnaliamo altresì che il frequente richiamo del DDL in esame a contratti o ad accordi aziendali, per materie connesse alla Governance aziendale o alla distribuzione di azioni ai dipendenti, potrebbe essere ritenuta contraddittoria con elementi di Diritto Commerciale, o, più semplicemente, costituisca elemento per non incentivare, diversamente dalle intenzioni, l'azionariato e la partecipazione dei dipendenti.

Ci permettiamo di indicare alcuni elementi del nostro Ordinamento che costituiscono ostacolo all'esercizio dei diritti degli azionisti dipendenti, suggerendone la loro modifica nell'ambito della Legge in discussione:

- 1) All'art. 137 comma 3 del Testo Unico della Finanza (Dlgs 58/1998 e succ. mod.) è previsto "Lo statuto può prevedere disposizioni dirette a facilitare l'espressione del voto tramite delega da parte degli azionisti dipendenti". A nostro avviso un primo, forte segnale dell'interesse del Legislatore ad introdurre elementi partecipativi per le Società quotate, come da noi proposto da tempo, è sostituire "può" con "deve"
- 2) Analogamente, sempre restando in ambito di Società quotate, troviamo importanti Gruppi quotati strutturati sotto forma di Società Cooperativa (forma giuridica per la quale non trovano applicazione le norme del Testo Unico della Finanza, né della Direttiva Europea sui Diritti degli Azionisti), per i quali il diritto di voto dell'azionista, qualora dipendente, viene statutariamente negato. Chiediamo, in questa sede, che detta limitazione sia dichiarata nulla, aggiungendo al comma 4 del citato articolo 137 del TUF ("Le disposizioni della presente sezione non si applicano alle società cooperative") la frase "Per le cooperative quotate nei mercati regolamentati le clausole statutarie limitative del diritto di voto dei dipendenti azionisti sono nulle";
- 3) Riagganciandoci a quanto già accennato, il fenomeno dell'azionariato dei dipendenti non è ad oggi quantificabile; sarebbe opportuno evidenziare, nelle relazioni di bilancio di tutte le Società quotate, dati aggregati sul numero di azionisti dipendenti e sul totale della partecipazione detenuta, separando quelli relativi alla generalità dei dipendenti da quelli riferiti ai c.d. Top Managers. L'assenza di informazioni al riguardo non consente di valutare il fenomeno nella sua effettiva diffusione.

Concordiamo quindi con l'ottica introdotta dall'art. 6 comma 1 del Disegno di Legge in argomento, in analogia a quanto presente nell'ordinamento francese in cui sono previsti i Fonds Communs de Placement Entreprise - FCPE, la cui rappresentanza sia espressione dei dipendenti azionisti in totale autonomia. La costituzione di questi veicoli di amministrazione dei titoli, inoltre, darebbe alla rappresentanza collettiva degli azionisti dipendenti la capacità di esercitare il diritto di voto maggiorato, introdotto nella nostra legislazione dalla L. 116 dell' 11/8/2014, per le Società che riterranno di prevedere nello Statuto tale facoltà per i loro azionisti.

Nel dettaglio del testo in esame, ci permettiamo di evidenziare e commentare alcuni elementi, per la valutazione di eventuali modifiche o integrazioni:

All'art. 1:

- Al comma 1, riteniamo opportuna una declaratoria esplicita sulla natura supplementare della normativa partecipativa, facendo salvi non solo le normative di legge ivi citate, ma tutti i contenuti delle norme di legge e contrattuali vigenti;
- Al comma 3 si richiama il Fondo istituito dall'art. 1 comma 180 L. 147/2013; riteniamo insufficienti tali fondi, fra l'altro stanziati esclusivamente per la promozione dell'azionariato dei dipendenti e quindi, a nostro avviso, utilizzabili per attività formative e di promozione dell'azionariato. L'importo stanziato (8 milioni), inoltre risulterebbe irrilevante per una politica di incentivazione concreta. Risulterebbe più percorribile esplicitare, per i piani di azionariato dei dipendenti, l'applicabilità del l'esistente agevolazione fiscale prevista per i pagamenti in azioni dall'art. 51 Comma 2 lettera g) del TUIR, estendendola ad una congrua percentuale delle somme versate dai dipendenti.

All'art. 6:

- Al punto 2 sarebbe opportuno collegare la costituzione della partecipazione azionaria alla retribuzione variabile, prevedendo in tal caso una adeguata integrazione da parte dell'Azienda, che possiamo individuare in una percentuale fra il 30 ed il 50%, così come al successivo comma 4. In tal caso sarebbe opportuno richiamare l'esistente agevolazione fiscale prevista per i pagamenti in azioni dall'art. 51 Comma 2 lettera g) del TUIR. Sosteniamo convintamente tale soluzione, fra l'altro praticata nel Settore del Credito per molti anni. Alleghiamo, a puro titolo esemplificativo, il verbale di accordo sottoscritto nel 2001 presso la BNL concernente il pagamento in azioni della retribuzione di produttività, applicato fino al 2007 e sostanzialmente analogo a quanto praticato, nello stesso periodo, nella maggior parte delle Banche quotate

All'art. 7

- Esprimiamo il nostro plauso all'introduzione di uno strumento partecipativo ispirato dall'ESOP (Employee Share Ownership Plan) americano, che si è rivelato un eccellente strumento per il mantenimento e la crescita dell'occupazione. Segnaliamo tuttavia che il successo riscontrato oltreoceano si basa sull'esenzione fiscale concessa a dette Società, che rende molto più agevole il rimborso del debito bancario sottostante al "Fondo fiduciario" partecipato dai dipendenti; senza agevolazioni fiscali, in questo caso riferite al reddito aziendale, i rigidi parametri oggi imposti dalla Vigilanza Bancaria per il merito di credito escluderebbero, per la maggior parte dei destinatari di questa norma, l'accesso ad adeguati finanziamenti bancari.

All'art. 8:

- Esprimiamo la nostra contrarietà all'inserimento in questo Disegno di Legge, la cui valenza è eminentemente partecipativa, di istituire per legge forme di investimento puramente finanziario dei dipendenti, in strumenti di debito non partecipativi

All'art. 10:

- Segnaliamo l'opportunità di eliminare il primo comma, in considerazione delle sanzioni già presenti nella vigente legislazione societaria; riteniamo contraddittorio il secondo comma, ribadendo quanto già espresso circa la distinzione fra rappresentanza sindacale e partecipazione proprietaria

Concludiamo il nostro contributo con alcune osservazioni riguardanti la fiscalità, ad integrazione di quanto già espresso.

Ci rendiamo conto che il presente Disegno di Legge intende fornire un quadro normativo civilistico per inquadrare la partecipazione dei lavoratori, e quindi, come in precedenza espresso, l'azionariato dei dipendenti, in assenza di stanziamenti specifici a carico del bilancio statale. Occorre tuttavia tener presente che nessuna Legge basata sulla volontarietà (da parte delle aziende, volontarietà di proporre ai dipendenti piani di azionariato a prezzo scontato, da parte dei dipendenti, volontarietà di aderire ai suddetti piani impegnando il proprio risparmio) può avere riscontro positivo senza adeguate agevolazioni fiscali, che rendano appetibile da parte della collettività degli azionisti promuovere l'azionariato dei dipendenti, e da parte dei dipendenti di affrontare il rischio economico che l'investimento in azioni comporta.

Ad oggi l'art. 51 n. 2 comma g del Testo Unico delle Imposte sul reddito prevede la non imponibilità IRPEF con un massimale di €2065 (Lit. 4.000.000) per le azioni ricevute in pagamento, purché offerte alla generalità dei dipendenti e bloccate per almeno 3 anni. Tale agevolazione si applica anche allo "sconto" sulle azioni nei casi in cui il piano di azionariato preveda la sottoscrizione di azioni ad un prezzo complessivamente inferiore a quello fiscalmente ritenuto congruo. Non si tiene però presente che, al momento dello sblocco delle azioni e della vendita, il ricavato viene assoggettato alla c.d. imposta sul "capital gain", calcolato come differenza fra l'importo pagato in sede di adesione al piano e quello ricavato in sede di vendita; nel caso previsto dall'art. 6 comma 4 del Disegno di Legge in esame, pagamento in azioni, il "capital gain" è pari all'intero importo del pagamento ricevuto.

Questa norma risale al 1998, quando l'imposta sul capital gain era all'aliquota fissa del 12,50 %. Oggi è al 26%. Tenuto conto che un lavoratore dipendente sconta un'aliquota IRPEF del 23% fino a 15.000 € del 27% da 15.000 a 28.000, e del 38% fino a 55.000 emerge immediatamente che non solo NESSUN dipendente nelle fasce salariali medio-basse riterrà conveniente differire di tre anni una tassazione peggiore, o al più identica, oltretutto correndo un rischio di mercato su tre anni, ma anche nelle fasce medio alte la differenza nella tassazione non risulta di particolare appetibilità.

E' quindi necessario che la legge in discussione presenti i dovuti "agganci" con agevolazioni fiscali significative, da modulare in modo da incentivare ed agevolare il maggior numero possibile dei dipendenti su basi volontarie.

Alleghiamo, per maggiori dettagli e chiarimenti, uno studio recentemente elaborato dalla EFES, dal titolo "Gli incentivi fiscali sono una precondizione per l'azionariato dei dipendenti".

Roma, 27 aprile 2015

Dircredito
Il Segretario Generale
Maurizio Arena

Via Principe Amedeo 23
00184 Roma
Tel +39 06489961
www.dircredito.info
info@dircredito.eu

EFES
Il Presidente
Guido Antonini

Avenue Voltaire 135
B - 1030 Bruxelles
Tel +32 22426430
www.efesonline.org
efes@efesonline.org; efes.italia@gmail.com

All. 1 – Verbale di accordo sindacale BNL 10/7/2001

All. 2 – COM(2002) 364 della Commissione Europea del 5/7/2002

All. 3 – Le Agevolazioni fiscali sono un prerequisito indispensabile per lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti – EFES – Luglio 2014

VERBALE

Il giorno 10 luglio 2001 in Roma

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

la delegazione sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)

la delegazione sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA/CISL)

la delegazione sindacale della Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL)

la delegazione sindacale della UIL Credito e Assicurazioni (UIL C.A.)

in relazione alle previsioni di cui all'articolo 22 del CCNL del 11/7/1999 si è raggiunta la seguente ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

PREMIO AZIENDALE

Per l'attribuzione del premio aziendale relativo agli esercizi 2001, 2002 e 2003, per il personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi, vengono adottati i criteri di seguito illustrati:

1. viene considerato un indicatore composto dai seguenti due misuratori:
 - di produttività, costituito dal rapporto, ponderato al 50%, di:
 - fondi intermediati medi = somma del totale attivo dello stato patrimoniale e della nota integrativa parte B sezioni 12.2 e 12.3, calcolati sulla media dei valori al 31/12 dell'anno di riferimento e dell'anno precedente;
 - numero medio dei dipendenti come risultante dalla nota integrativa parte C sezione 4;
 - di efficienza, costituito dal rapporto, ponderato al 50%, di:
 - totale costi = somma delle voci 80 e 90 del conto economico;
 - margine d'intermediazione = somma delle voci da 10 a 70 e 110 del conto economico.

Il confronto del valore dell'indicatore a fine esercizio di riferimento con il valore assunto dallo stesso a fine esercizio dell'anno precedente determina una prima variazione, misurata come scostamento percentuale, da applicare all'importo base del premio aziendale ("valore di riferimento");

2. il risultato della misurazione dell'andamento di efficienza e produttività viene poi integrato da un indicatore di redditività volto a misurare i miglioramenti dei risultati economici della Banca costituito dal rapporto:
 - utile netto = voce 230 del conto economico;
 - patrimonio netto medio = nota integrativa parte B sezione 8 (escluse voci 90 e 110).

La variazione anno su anno dell'indicatore di redditività determina un incremento del premio calcolato come segue:

- se l'indicatore di redditività di fine esercizio è superiore a quello dell'anno precedente si prende in considerazione il 100% dell'aumento in valore assoluto più il 50% del valore dell'indicatore di redditività dell'anno precedente;
- se l'indicatore di redditività di fine esercizio è uguale o inferiore a quello dell'anno precedente si prende in considerazione il 50% del valore dell'indicatore di redditività di fine esercizio;
- in caso di valore negativo dell'indicatore di redditività, questo viene convenzionalmente assunto pari a zero;

3. il valore di riferimento sul quale applicare le percentuali di variazione anno su anno degli indicatori individuati ai punti 1 e 2 è costituito da una percentuale della retribuzione annua lorda contrattuale, con esclusione degli scatti di anzianità e delle indennità, definita in base all'inquadramento del personale alla fine dell'esercizio per cui viene erogato il premio aziendale (es. premio anno 2001 RAL contrattuale al 31.12.2001);
4. la percentuale della RAL di cui al punto 3 si determina ogni anno prendendo a riferimento il 2.47% del risultato lordo di gestione (intendendosi per tale la somma algebrica delle voci del conto economico da 10 a 90 e 110) pro capite (diviso cioè l'organico medio di cui alla nota integrativa parte C sezione 4) riferito all'inquadramento 3^a area 3^o livello. Il risultato lordo di gestione da prendere in considerazione non potrà essere maggiore del 8% rispetto a quello dell'anno precedente e comunque per l'esercizio 2001 non potrà essere inferiore a quello del 2000. Nel caso in cui negli esercizi successivi al primo anno di applicazione il valore di riferimento calcolato come precede, dovesse risultare inferiore a quello dell'esercizio precedente il valore di riferimento e' comunque quello dell'anno precedente;
5. gli importi risultanti dall'applicazione dei punti 1 e 2 sul valore di riferimento non incidono sul calcolo del valore di riferimento dell'anno successivo;
6. il premio aziendale verrà erogato - in presenza di un bilancio del relativo esercizio che presenti un risultato economico non negativo - con le competenze del mese di luglio di ciascun anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce ai quadri direttivi e al personale appartenente alle aree professionali che abbia superato il periodo di prova e che non abbia riportato, relativamente all'anno di riferimento, un giudizio professionale di sintesi negativo. Ove in bilancio si verificasse un risultato economico netto negativo (perdita d'esercizio) si procederà all'illustrazione delle cause che lo hanno determinato;
7. nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene proporzionalmente ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.
Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi;
8. nei confronti del personale che nell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero, con rapporto di lavoro a termine o temporaneo il premio viene erogato proporzionalmente;
9. il premio aziendale non viene computato nel calcolo del trattamento di fine rapporto;
10. nell'ipotesi di incorporazioni, concentrazioni, fusioni e scorpori si terrà un incontro al fine di verificare i riflessi sul sistema di commisurazione del premio aziendale e definire le eventuali modifiche occorrenti anche ai fini di una opportuna omogeneizzazione dei dati di confronto.

Le parti inoltre, allo scopo di proseguire nell'opera di coinvolgimento del personale nella realizzazione degli obiettivi di miglioramento dell'efficienza e della redditività aziendale, nel comune interesse di rinsaldare la partecipazione del personale al capitale della Banca, convengono quanto segue:

- a. la Banca offrirà alla generalità del personale, attraverso apposita comunicazione, la possibilità di richiedere il pagamento del premio aziendale relativo agli esercizi 2001, 2002 e 2003 in azioni ordinarie di nuova emissione;
- b. il dipendente comunicherà l'accettazione o il rifiuto entro 15 giorni dalla data di ricezione dell'offerta, fermo restando che qualora il medesimo non abbia espressamente comunicato di rifiutare l'offerta entro il predetto termine, la stessa si intenderà a tutti gli effetti accettata;

- c. ai dipendenti che si avvarranno della possibilità di cui al punto a. la Banca assegnerà un quantitativo di azioni per un controvalore (stabilito in base alla quotazione media di borsa del titolo registrata nel mese di giugno dell'anno di erogazione del premio) corrispondente al doppio del premio aziendale spettante;
- d. il 50% del quantitativo di azioni di cui al punto c., comunque non oltre il tetto di Lit.4.000.000, avrà un vincolo di indisponibilità per tre anni dalla data di emissione, anche nell'ipotesi di cessazione, a qualsiasi titolo, del rapporto di lavoro; pertanto le stesse azioni, per il detto periodo, non potranno essere oggetto di trasferimento tra vivi né costituire oggetto di diritti reali di garanzia, anche nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo;
- e. le azioni vincolate saranno depositate gratuitamente in custodia e amministrazione, fino a scadenza, presso la Banca;
- f. per il personale che non avesse titolo, per qualsiasi motivo, al percepimento del premio aziendale il controvalore sarà pari a Lit. 100.000;
- g. quanto previsto al punto a. è subordinato alle delibere, da assumersi anno per anno dall'Assemblea degli azionisti e dal Consiglio di Amministrazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., occorrenti per procedere all'aumento di capitale necessario per l'emissione delle nuove azioni ordinarie.

Roma, 10 luglio 2001

Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

Segreterie degli Organi di Coordinamento delle rsa
FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL UILCA



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 05.07.2002
COM(2002)364 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE E AL COMITATO DELLE
REGIONI**

Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Partecipazione finanziaria: tendenze e sfide principali	5
2.1.	Forme di partecipazione finanziaria	5
2.2.	Vantaggi della partecipazione finanziaria	6
2.3.	Tendenze recenti nell'ambito della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti	7
2.4.	Sinergie con altre iniziative comunitarie	10
2.5.	Sfide per la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti: necessità d'intervento	12
3.	Principi generali	12
4.	Ostacoli transnazionali	15
4.1.	Problematica	15
4.2.	Ostacoli principali	16
4.3.	Prospettive future	17
5.	Verso una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria	19
5.1.	Creare un ambiente favorevole alla partecipazione finanziaria	19
5.2.	Potenziare il dialogo sociale	20
5.3.	Estendere il campo d'applicazione della partecipazione finanziaria	21
5.4.	Migliorare l'informazione mediante ricerche e studi	22
5.5.	Costituzione di reti	23
5.6.	Aiuto finanziario a iniziative a favore della partecipazione finanziaria	24
6.	Conclusioni	24

1. INTRODUZIONE

Il dibattito sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti ai benefici e ai risultati dell'impresa - sia direttamente, con la partecipazione agli utili, sia indirettamente con la partecipazione azionaria - si è ultimamente fatto più intenso in Europa.

Malgrado vari Stati membri vantino già una lunga tradizione di successi in materia di partecipazione finanziaria dei lavoratori, molti altri hanno registrato per lungo tempo solo scarsi progressi. Recentemente la situazione è cambiata. Molti Stati membri hanno varato iniziative volte a promuovere l'impiego di regimi di partecipazione finanziaria e a creare un ambiente più propizio alla loro introduzione.

Vari elementi hanno contribuito a questo rinnovamento d'interesse verso la questione della partecipazione finanziaria dei lavoratori. Al vertice di Lisbona, nel marzo del 2000, l'Unione si è posta l'obiettivo di "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".

La partecipazione finanziaria dei lavoratori può contribuire in maniera significativa a raggiungere questo obiettivo. Molti studi ed esempi concreti mostrano chiaramente che la partecipazione finanziaria dei lavoratori, se realizzata nel modo giusto, aumenta non soltanto la produttività, la competitività e la redditività delle imprese, bensì può incentivare il coinvolgimento dei lavoratori, migliorare la qualità del lavoro e contribuire a una maggiore coesione sociale.

I buoni risultati ottenuti con l'istituzione di regimi di partecipazione finanziaria in molti paesi hanno fatto sì che tale questione sia divenuta una priorità politica in tutta l'UE. In particolare, il caso degli Stati Uniti dimostra come la partecipazione finanziaria possa avere ripercussioni importanti sulla crescita economica, sull'accelerazione dei cambiamenti industriali e sulla garanzia che tutti i lavoratori beneficino di questa prosperità in costante aumento.

Un numero crescente di imprese ha cominciato inoltre a rendersi conto delle possibilità offerte dai regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori, divenuti uno strumento sempre più importante che consente loro di motivare i dipendenti, avvicinare gli interessi di questi ultimi a quelli degli azionisti, assumere e conservare manodopera.

Alcuni eventi recenti in relazione al fallimento di varie imprese che avevano istituito sistemi di partecipazione azionaria ne hanno tuttavia messo in evidenza i rischi potenziali. Almeno in alcuni casi è parso evidente che si sarebbe potuto e dovuto adottare misure supplementari per tutelare i lavoratori e limitarne l'esposizione a rischi eccessivi. È il caso, in particolare, dei sistemi associati a fondi pensione nei quali non erano applicati i principi fondamentali della trasparenza e della diversificazione dei rischi. Da questi esempi emerge con chiarezza la necessità che per potere beneficiare a pieno della partecipazione finanziaria dei lavoratori occorre rispettare alcuni principi generali.

Obiettivi principali

Sulla scorta dell'annuncio di una comunicazione e di un piano d'azione sulla partecipazione finanziaria iscritto nell'ordine del giorno per la politica sociale della Commissione del giugno 2000, gli obiettivi principali della presente comunicazione sono i seguenti:

- fornire orientamenti per incrementare la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti in Europa, definendo una serie di principi generali;
- promuovere un ricorso maggiore ai regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti in Europa, presentando un quadro d'azione comunitaria per gli anni 2002-2004;
- affrontare gli ostacoli transnazionali che impediscono attualmente l'introduzione di regimi di partecipazione finanziaria su scala europea, proponendo misure concrete.

La presente comunicazione si basa su alcune iniziative precedenti a livello comunitario.

- Nel 1991 la Commissione ha pubblicato la relazione PEPPER I su "Promozione della partecipazione dei dipendenti agli utili e ai risultati dell'azienda"¹, che sintetizzava la situazione in Europa in materia di partecipazione finanziaria all'epoca.
- Sulla base di questa relazione, il Consiglio ha adottato, nel 1992, una raccomandazione² che invitava gli Stati membri a riconoscere i vantaggi di un più ampio ricorso alla partecipazione finanziaria, considerando le responsabilità delle parti sociali, conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.
- La relazione PEPPER II³, riguardante l'applicazione della raccomandazione del Consiglio, sottolineava gli importanti benefici che accompagnavano i regimi di partecipazione finanziaria, in particolare l'incremento della produttività, dell'occupazione e del coinvolgimento dei lavoratori. La relazione insisteva inoltre sul fatto che lo sviluppo della partecipazione finanziaria era fortemente influenzato dall'azione dei governi e, in special modo, dalla concessione di agevolazioni fiscali. La relazione tuttavia concludeva che l'impostazione delle politiche nazionali riguardo ai regimi PEPPER non era cambiata di molto e che lo scambio di informazioni era limitato.
- Nella sua risoluzione sulla relazione PEPPER II, il Parlamento europeo ha sollecitato ripetutamente la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali a impegnarsi per garantire una più ampia diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria.

La presente comunicazione riflette i risultati di un vasto processo di consultazione che, lanciato da un documento di lavoro pubblicato nel luglio 2001⁴, ha visto la partecipazione di tutte le principali parti in causa, in particolare le parti sociali.

¹ Supplemento 3/91, Europa sociale.

² Raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa).

³ Relazione della Commissione - PEPPER II, COM(96) 697.

⁴ *Financial participation of employees in the European Union* (Partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti nell'Unione europea). Documento di lavoro dei servizi della Commissione, SEC (2001) 1308 (non disponibile in italiano).

Le reazioni dei governi, delle parti sociali, degli esperti ecc. hanno dimostrato che l'iniziativa della Commissione di rilanciare il dibattito sulla partecipazione finanziaria era accolta con soddisfazione ed erano favorevoli a nuove azioni volte a promuoverne l'uso su più vasta scala. Ampio consenso si è raccolto in particolare intorno ai principi generali indicati nel documento di lavoro, sull'esigenza di affrontare gli ostacoli transfrontalieri e sull'opportunità di un maggiore scambio di informazioni e di esperienze, non trascurando un esercizio d'analisi comparativa e l'individuazione di buone prassi.

Una conferenza organizzata in collaborazione con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro si è altresì tenuta nell'ambito di questo processo.

Elementi principali

Conformemente agli obiettivi enunciati sopra e ai risultati del processo di consultazione, la presente comunicazione verte sui seguenti punti principali:

- principi generali relativi alla partecipazione finanziaria;
- ostacoli transnazionali;
- promozione di una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria in Europa.

2. PARTECIPAZIONE FINANZIARIA: TENDENZE E SFIDE PRINCIPALI

2.1. Forme di partecipazione finanziaria

La partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti ai profitti o ai risultati dell'impresa può assumere forme molteplici. L'elemento comune e il principale tratto distintivo consiste nel fatto che l'obiettivo di tutti i regimi è di associare i lavoratori dipendenti, generalmente su base collettiva, ai profitti e/o ai risultati dell'impresa.

Le relazioni PEPPER e la raccomandazione del Consiglio distinguono due grandi categorie di regimi di partecipazione finanziaria: la partecipazione agli utili e la partecipazione azionaria dei lavoratori dipendenti.

La partecipazione agli utili consiste nella condivisione degli utili tra chi fornisce il capitale e chi la manodopera, accordando ai lavoratori dipendenti, oltre alla retribuzione fissa, un reddito extra variabile in funzione dei profitti o di un'altra misura dei risultati dell'impresa.

La partecipazione azionaria dei lavoratori dipendenti implica la partecipazione indiretta dei dipendenti ai risultati dell'impresa tramite dividendi e/o plusvalenze sul capitale detenuto dal dipendente.

Il diritto di opzione costituisce un'altra forma di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, simile alla partecipazione azionaria ma con talune caratteristiche specifiche. Esso conferisce ai dipendenti il diritto di acquistare azioni dell'impresa ad un certo prezzo per un determinato periodo di tempo. Si tratta di un sistema analogo al piano di partecipazione azionaria in quanto può condurre in ultima istanza al possesso di azioni, ma, a differenza di esso, non implica necessariamente il possesso effettivo di azioni dell'azienda.

Nell'ambito della partecipazione agli utili, esistono regimi detti di **gainsharing**. Questi regimi, che non sono legati ai risultati finanziari dell'impresa, ma ad altri criteri, quali l'aumento della produttività, la riduzione dei costi o alcuni obiettivi in materia di qualità, in generale, sono più simili alla retribuzione commisurata al rendimento che alla partecipazione finanziaria. Tuttavia, finché si basano su misure di rendimento relativamente ampie e finché tali misure sono applicate a livello collettivo, il regime di gainsharing può svolgere la stessa funzione della partecipazione finanziaria. Questo tipo di regime riveste un'importanza particolare per il settore pubblico e quello del no-profit, nei quali le forme tradizionali di partecipazione finanziaria non sempre si possono applicare.

Nella pratica esiste un'ampia serie di regimi di partecipazione finanziaria, che non si limitano a quelli descritti sopra, ma possono anche combinare vari elementi di approcci diversi. I regimi di partecipazione finanziaria possono così comprendere anche l'accumulo di attivi o i piani di risparmio dei dipendenti, a condizione che i contributi a questi regimi siano legati ai risultati dell'impresa e/o che essi contribuiscano a stabilire una qualche forma di partecipazione azionaria dei dipendenti.

La grande varietà dei regimi esistenti di partecipazione finanziaria dei lavoratori, non solo tra gli Stati membri, ma anche all'interno di ciascuno di essi, riflette la diversità degli obiettivi perseguiti in questo campo. Tale varietà è indispensabile per potere adattare la partecipazione finanziaria alle necessità e agli obiettivi specifici dei singoli lavoratori. Per fruire a pieno dei molteplici vantaggi offerti dalla partecipazione finanziaria dei dipendenti è molto spesso preferibile optare per più di un regime o studiare la combinazione di varie formule.

La presente comunicazione non si limita pertanto a prendere in esame unicamente questa o quella forma di partecipazione finanziaria, ma affronta le questioni generali che si pongono in relazione alla promozione di una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria dipendenti nelle sue varie forme. È importante riconoscere che la possibilità di scelta offerta alle imprese e ai lavoratori dalla vasta serie di regimi disponibili costituisce una preziosa risorsa, che occorre potenziare.

2.2. Vantaggi della partecipazione finanziaria

La partecipazione dei lavoratori dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa è accompagnata da numerosi vantaggi potenziali per le imprese, per i dipendenti e per l'economia in generale.

Secondo uno studio recente effettuato su richiesta della Commissione⁵, le ragioni principali che inducono le imprese a introdurre regimi di partecipazione finanziaria risiedono nella volontà di stimolare i lavoratori dipendenti a interessarsi maggiormente al successo dell'impresa, infondere un senso d'appartenenza all'impresa e di condivisione di obiettivi comuni, nonché avvicinare gli interessi dei dipendenti a quelli degli azionisti. La partecipazione finanziaria costituisce peraltro uno strumento importante per assumere e mantenere il personale. Accresce inoltre la motivazione dei dipendenti, ne rafforza la lealtà e l'impegno a lungo termine, incrementa la produttività e aumenta competitività e redditività. Infine, può rivelarsi preziosa per raccogliere capitali, in particolare nel caso delle imprese in fase di avviamento.

⁵ F. van den Bulcke, *A company perspective on financial participation in the European Union. Objectives and obstacles*, 2000.

Per quanto concerne i dipendenti, la partecipazione finanziaria contribuisce ad un'identificazione più stretta con la loro impresa e a un maggiore coinvolgimento nelle attività e nell'evoluzione della stessa. Può altresì migliorare la qualità dell'occupazione ed accrescere la soddisfazione professionale, soprattutto se associata ad altre pratiche di gestione partecipative e all'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro. I regimi di partecipazione finanziaria possono infine contribuire all'arricchimento dei lavoratori, consentendo loro di partecipare attivamente alla crescita economica più di quanto non potrebbero fare con i soli redditi salariali.

Vari studi⁶ prevedono che la partecipazione finanziaria abbia effetti positivi sui livelli dell'occupazione e, in particolare, sulla stabilità dell'occupazione nell'intero ciclo economico. Essa può rafforzare il legame tra il reddito complessivo e la produttività, nel senso che, per un certo tempo, le imprese con livelli di produttività più elevati è molto probabile che godano di benefici maggiori, a cui parteciperanno anche i dipendenti. I regimi di partecipazione finanziaria possono svolgere un ruolo importante ed innovatore sul versante della crescita economica e dei cambiamenti industriali, specialmente per quanto riguarda il finanziamento di imprese in fase di avviamento e la concessione di capitale di rischio alle nuove imprese.

I regimi di partecipazione finanziaria possono pertanto contribuire anche al raggiungimento di obiettivi della politica sociale, in quanto promuovono una partecipazione più ampia alla creazione di ricchezza e una maggiore coesione sociale.

Numerosi studi empirici sull'impatto della partecipazione finanziaria hanno riscontrato un indubbio legame tra questa e varie misure orientate alla prestazione, legame che è più forte e consolidato in relazione alla partecipazione agli utili. Alcuni studi autorevoli osservano peraltro effetti positivi sulla motivazione e sulla soddisfazione professionale.

Alcuni studi recenti evidenziano in particolare il fatto che gli effetti positivi sono maggiori quando i regimi di partecipazione finanziaria sono concepiti accuratamente e s'inseriscono in un contesto generale di gestione partecipativa fondata sul partenariato. I vantaggi paiono peraltro più evidenti quando sono combinati con altri strumenti della politica delle risorse umane, quali la formazione o l'introduzione di nuove forme d'organizzazione del lavoro.

Sia gli studi teorici sia quelli empirici sottolineano dunque i benefici importanti che possono derivare dalla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. Da ciò la necessità che tutte le parti in causa a tutti i livelli si impegnino per renderla accessibile su più ampia scala e per estenderne il campo d'applicazione.

2.3. Tendenze recenti nell'ambito della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti

Lo sviluppo dei regimi di partecipazione finanziaria in Europa si distingue principalmente per due caratteristiche:

- il ricorso a tali regimi è limitato. Se la partecipazione agli utili è più diffusa, la partecipazione azionaria dei dipendenti non è molto frequente;

⁶ Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Per un compendio, si veda ad esempio Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001a), *Recent trends in employee financial participation*, o Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001b), *Employee share-ownership and profit-sharing in the EU*

- la partecipazione finanziaria non conosce uno sviluppo omogeneo nei vari Stati membri: alcuni di essi la promuovono ampiamente da tempo, mentre altri la applicano soltanto su scala molto modesta.

Secondo uno studio realizzato dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (che riunisce 10 Stati membri), nel 1997 il 72% delle imprese non disponeva di alcun regime di partecipazione finanziaria⁷. Le formule di partecipazione azionaria, in particolare, erano molto rare, adottate solo dal 9% delle aziende. La **Francia** e il **Regno Unito** erano i paesi in cui i regimi di partecipazione finanziaria erano più diffusi, con oltre il 50% delle aziende che vi facevano ricorso.

I regimi di partecipazione finanziaria erano più diffusi nelle imprese di grandi dimensioni: mentre nell'80% delle imprese con meno di 49 dipendenti non esisteva alcun regime di partecipazione finanziaria, circa un terzo delle grandi imprese con oltre 200 dipendenti aveva istituito regimi di partecipazione finanziaria.

Dati più recenti relativi alle imprese con oltre 200 dipendenti⁸, mostrano che nel 1999-2000 appena meno della metà di esse disponeva di formule di partecipazione agli utili e che meno di un terzo prevedeva regimi di partecipazione azionaria (cfr. tabella 1).

Tabella 1: Regimi di partecipazione finanziaria per paese (percentuale di entità commerciali che dispongono di regimi di partecipazione finanziaria, 1999-2000)

	Partecipazione azionaria	<i>di cui formule ad ampia base (che investono oltre il 50% dei lavoratori)</i>	Partecipazione agli utili	<i>di cui formule ad ampia base (che investono oltre il 50% dei lavoratori)</i>
Austria	9	41	66	38
Belgio	29	38	22	55
Danimarca	21	70	15	52
Finlandia	30	50	35	77
Francia	41	56	87	97
Germania	20	50	71	25
Grecia	23	23	19	39
Irlanda	34	47	29	83
Italia	15	13	15	53
Paesi Bassi	45	47	59	93

⁷ Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001a).

⁸ Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001b).

Portogallo	5	40	25	67
Spagna	19	26	25	52
Svezia	26	46	27	70
Regno Unito	45	67	37	81
Totale UE	31	52	45	63

Fonte: Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001b): Employee share-ownership and profit-sharing in the EU (Partecipazione azionaria e partecipazione agli utili dei lavoratori dipendenti nell'UE).

Le differenze tra gli Stati membri nella diffusione della partecipazione finanziaria sono riflesse nei diversi orientamenti delle singole politiche. La **Francia** e il **Regno Unito**, che vantano una lunga tradizione di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, hanno da tempo messo in atto politiche governative che ne hanno continuamente promosso l'utilizzo. In **Irlanda**, **Finlandia** e **Paesi Bassi**, la relazione PEPPER II constatava un maggiore sostegno governativo alla partecipazione finanziaria, che includeva l'introduzione di nuove disposizioni legislative e migliori incentivi. In altri Stati membri il sostegno era invece molto limitato, se non completamente inesistente. In alcuni paesi, in particolare in **Germania**, **Spagna** e **Italia**, i governi avevano lanciato ripetuti appelli alle parti sociali affinché includessero la partecipazione finanziaria nella contrattazione collettiva.

Nel frattempo, il dibattito sulla partecipazione finanziaria ha acquisito nuovo slancio a molteplici livelli. Per quanto concerne gli Stati membri, non sono più solo quelli che erano soliti situarsi nel gruppo di testa a promuovere attivamente la partecipazione finanziaria. Negli ultimi anni molti paesi hanno adottato disposizioni legislative e iniziative nuove, in particolare **Belgio**, **Irlanda**, **Finlandia**, **Austria** e **Paesi Bassi**. Nuove misure sono state introdotte anche in **Francia** e nel **Regno Unito**. In **Italia** la partecipazione finanziaria dei dipendenti è stata inclusa in un recente Libro bianco sulle riforme del mercato del lavoro. In **Germania**, sono stati lanciati ripetuti appelli alle parti sociali perché affrontino la questione della partecipazione finanziaria in sede di negoziati collettivi.

Questo nuovo slancio coinvolge anche le parti sociali e le imprese. Le parti sociali, sia a livello nazionale che europeo, svolgono un ruolo sempre più attivo nella promozione della partecipazione finanziaria, che trova peraltro una crescente diffusione nelle imprese, divenendo in molti casi uno strumento indispensabile della politica delle risorse umane.

Queste recenti iniziative rilevano chiaramente la crescente consapevolezza dei vantaggi della partecipazione finanziaria, anche se resta ancora molto da fare per promuoverne maggiormente l'utilizzo. La diffusione disuguale di questa pratica in Europa, inoltre, ne fa un settore in cui lo scambio di esperienze è particolarmente utile. La presente comunicazione propone pertanto una serie di azioni concrete imperniata su un intenso scambio di informazioni e di esperienze, nonché sulla definizione di buone prassi.

In previsione dell'imminente allargamento dell'Unione europea, si è osservato con attenzione la situazione dei paesi candidati. In generale, la partecipazione finanziaria dei lavoratori è molto poco sviluppata nei paesi candidati dell'Europa centrale ed orientale. In alcuni di essi il

processo di privatizzazione ha comportato un incremento dei regimi di partecipazione azionaria e di partecipazione alla gestione e/o delle rilevazioni da parte dei dipendenti. Tuttavia, si è osservato che, anche in questi casi, la partecipazione azionaria dei dipendenti tende di nuovo a diminuire.

Esistono ostacoli specifici alla diffusione della partecipazione finanziaria nell'Europa centrale ed orientale:

- soprattutto nei casi in cui la partecipazione azionaria dei dipendenti è sorta in mancanza di un'altra soluzione e non per scelta intenzionale, le imprese di proprietà dei dipendenti spesso vanno incontro a gravi difficoltà finanziarie;
- l'interesse dei dipendenti verso i regimi di partecipazione azionaria tende ad essere limitato; essi preferiscono molto spesso vendere quasi subito le loro azioni.
- con il completamento della privatizzazione, le agevolazioni fiscali introdotte in alcuni paesi per favorire l'acquisto dell'impresa da parte dei dipendenti stanno per essere revocate.
- in quasi tutti i paesi candidati si osserva la completa assenza di quadri giuridici o fiscali o di qualsiasi politica a sostegno dello sviluppo della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti nelle sue varie forme.

Di fronte a queste sfide, la presente comunicazione propone una serie di misure specificamente destinate alla situazione particolare dei paesi candidati.

2.4. Sinergie con altre iniziative comunitarie

I molteplici vantaggi derivanti dalla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti fanno di essa un elemento indispensabile al conseguimento degli obiettivi di Lisbona. La partecipazione finanziaria costituisce un esempio eccellente di politica che può perseguire contemporaneamente obiettivi di tipo economico, sociale ed inerenti all'occupazione, in un'ottica di complementarità. Se attuata correttamente, la partecipazione finanziaria può incrementare la redditività e la competitività delle imprese, aumentare la motivazione, il coinvolgimento e la soddisfazione professionale dei lavoratori, potenziare la qualità dell'occupazione e, da ultimo ma non da meno, contribuire ad una ripartizione più equa del reddito e della ricchezza.

La promozione della partecipazione finanziaria rivela pertanto che investire nella qualità dell'occupazione e delle relazioni industriali non è solo e principalmente un fattore di costi, ma anche un fattore produttivo che contribuisce a incrementare la produttività, a rafforzare la coesione sociale e a elevare gli standard sociali, come è stato sottolineato dalla Commissione nella comunicazione del giugno 2001 dedicata all'investimento nella qualità⁹.

In tale contesto, la partecipazione finanziaria può svolgere un ruolo importante per lo sviluppo dei mercati finanziari europei e, in particolare, dei mercati di capitali di rischio. Questo elemento è stato esplicitamente riconosciuto negli indirizzi di massima per le politiche economiche del 2000 e nella comunicazione della Commissione intitolata "Il capitale di rischio: chiave per la creazione di posti di lavoro nell'UE"¹⁰. In particolare rispetto agli Stati Uniti, la

⁹ Politiche sociali e del mercato del lavoro: una strategia d'investimento nella qualità, COM(2001) 313.

¹⁰ Il capitale di rischio: chiave per la creazione di posti di lavoro nell'UE, SEC(1998) 552.

partecipazione finanziaria ha ancora un margine enorme di sviluppo, in gran parte non sfruttato, quale elemento di una strategia globale volta a stimolare la crescita di imprese nuove e dinamiche. La promozione della partecipazione finanziaria s'iscrive pertanto anche nel quadro delle riforme strutturali necessarie per concretare il potenziale dell'Europa in materia di crescita, occupazione e coesione sociale.

La partecipazione finanziaria dei dipendenti agli utili e ai risultati dell'impresa rappresenta inoltre un elemento importante nell'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro. Il Libro verde della Commissione "Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro"¹¹ ne ha sottolineato il ruolo potenziale in tale processo, accompagnato dalla conseguente capacità di aumentare la competitività delle imprese europee, di migliorare la qualità della vita professionale e di accrescere la capacità d'impiego della manodopera. Potenziando l'identificazione dei dipendenti con l'impresa e il loro coinvolgimento nelle sue attività, la partecipazione finanziaria è un elemento cruciale per ammodernare adeguatamente l'organizzazione del lavoro e per investire i dipendenti di maggiori responsabilità.

Di conseguenza, la partecipazione finanziaria è anche strettamente legata alla strategia europea per l'occupazione e agli orientamenti in materia di occupazione. Rafforza gli obiettivi del pilastro "adattabilità", aumentando la capacità d'adattamento delle imprese e della manodopera ai cambiamenti economici. Rappresentando inoltre una possibile fonte di finanziamento per le imprese in fase di avviamento e favorendo lo spirito d'impresa tra i dipendenti, contribuisce in modo significativo al pilastro "imprenditorialità".

Contribuendo ad avvicinare gli interessi dei dipendenti a quelli di altri azionisti e facendo sì che i dipendenti partecipino più attivamente e più a lungo allo sviluppo della loro impresa, la partecipazione finanziaria favorisce anche una gestione dell'impresa più trasparente ed efficace.

Il recente dibattito sulla responsabilità sociale delle imprese mostra molto chiaramente quanto sia fondamentale che le imprese tengano conto degli interessi dei vari azionisti. Questa considerazione, oltre ad essere importante per entrambe le parti e per far sì che le politiche dell'impresa siano responsabili dal punto di vista sociale e ambientale, si accompagna a vantaggi molto tangibili per le imprese stesse, che hanno quindi tutto l'interesse a rispettarla. Il Libro verde della Commissione sulla responsabilità sociale delle imprese¹² sottolinea i benefici per le imprese e per la società tutta quando le imprese riconoscono le loro responsabilità sociali e si fanno carico dei problemi sociali ed ambientali.

La promozione di una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti è dunque importante non solo per quanto concerne i benefici immediati che ne derivano, ma anche a causa dei suoi legami con settori di primo piano e obiettivi strategici. Occorre intensificare gli sforzi a tutti i livelli per fare in modo che un maggior numero di imprese e di lavoratori possa approfittare dei benefici della partecipazione finanziaria.

¹¹ Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro, COM(1997) 128.

¹² Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese, COM(2001) 366.

2.5. Sfide per la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti: necessità d'intervento

Necessità d'intervento

L'analisi che precede ha sottolineato con chiarezza la necessità di adottare nuove misure nel settore della partecipazione finanziaria, necessità confermata da molte sfide concrete:

- occorre potenziare il ricorso ai regimi di partecipazione finanziaria in Europa. Finora e nonostante alcuni progressi recenti, in Europa la partecipazione finanziaria è nel complesso scarsamente utilizzata e non è diffusa in modo omogeneo tra gli Stati membri;
- l'esperienza in materia di partecipazione finanziaria rivela la necessità di estenderne il campo d'applicazione. Come osservato in precedenza, le piccole e medie imprese, in particolare, incontrano numerosi problemi nell'introduzione di regimi di partecipazione finanziaria (cfr. sezione 5.3). È altrettanto importante studiare le possibilità di estendere la partecipazione finanziaria al settore pubblico e del no profit, seguendo l'esempio di alcuni paesi, come Finlandia e Irlanda, che hanno già compiuto passi in questa direzione;
- via via che un numero crescente di imprese opera su scala internazionale e comincia a istituire regimi di partecipazione finanziaria per i dipendenti in vari paesi, aumentano gli ostacoli transnazionali;
- tali ostacoli sono destinati ad assumere proporzioni maggiori con l'introduzione dell'euro. Il concomitante rafforzarsi dell'integrazione economica porterà le imprese ad operare sempre più a livello europeo. Con l'euro è inoltre più facile confrontare direttamente i regimi di partecipazione finanziaria - e i relativi benefici - dei diversi paesi;
- l'allargamento dell'Unione europea pone molte altre sfide in materia di partecipazione finanziaria. Nella maggior parte dei paesi candidati si tratta di una pratica molto poco sviluppata e nella maggioranza dei casi non esiste alcun quadro giuridico o fiscale generale nel quale possa essere iscritta.

Aspetti giuridici concernenti le iniziative comunitarie in questo settore

Lo scopo della presente comunicazione, che è conforme all'articolo 140 del trattato CE, è di promuovere la partecipazione finanziaria nell'UE rilanciando un dibattito a livello comunitario, approfondendo la conoscenza dei diversi regimi e proponendo alcune azioni da intraprendere a tutti i livelli per intensificare gli sforzi necessari.

3. PRINCIPI GENERALI

La panoramica delle varie forme di partecipazione finanziaria mostra la molteplicità dei regimi esistenti. Esiste nel contempo una serie di elementi e di principi comuni che caratterizza i regimi di partecipazione finanziaria introdotti nelle imprese e le politiche degli Stati membri. Nel corso degli anni e alla luce delle relazioni PEPPER e della raccomandazione del Consiglio, è emerso un nucleo di elementi fondamentali che pare raccogliere consenso.

I principi generali definiti qui di seguito, che sintetizzano e riflettono tale consenso, dovrebbero ispirare e orientare la promozione dei regimi di partecipazione finanziaria in Europa. Essi sono intesi quali indirizzi di massima di cui Stati membri, parti sociali e imprese dovrebbero tenere

conto per sviluppare ulteriormente la partecipazione finanziaria, nonché come punto di riferimento per la definizione di buone prassi.

Partecipazione volontaria

La partecipazione ai regimi di partecipazione finanziaria deve essere volontaria, sia per le imprese sia per i dipendenti. L'introduzione di tali regimi deve rispondere alle necessità e agli interessi reali di tutte le parti interessate e pertanto non va imposta. Ciò non impedisce ovviamente che taluni elementi della partecipazione finanziaria siano resi obbligatori o che la partecipazione finanziaria sia instaurata sulla base di disposizioni legislative o di convenzioni collettive. I programmi d'aiuto pubblico e l'istituzione di un quadro giuridico chiaro costituiscono elementi importanti nella promozione dei regimi di partecipazione finanziaria. L'adesione delle parti sociali può peraltro costituire un fattore determinante per il suo successo.

Estendere i benefici della partecipazione finanziaria a tutti i lavoratori dipendenti

In linea di principio, l'accesso ai regimi di partecipazione finanziaria deve essere consentito a tutti i lavoratori dipendenti. Se una certa differenziazione può essere giustificata dalla necessità di rispondere alla diversità delle esigenze e degli interessi dei dipendenti, i regimi devono essere rivolti al maggior numero di dipendenti e garantire parità di trattamento.

Tra i principali benefici della partecipazione finanziaria si osserva una maggiore identificazione dei dipendenti con l'impresa, il che alimenta il senso di appartenenza e ne accresce la motivazione. Qualsiasi discriminazione tra i dipendenti andrebbe del tutto a discapito di questi obiettivi e occorre pertanto evitarla.

Chiarezza e trasparenza

I regimi di partecipazione finanziaria devono essere istituiti e gestiti in modo chiaro e trasparente affinché siano accettati dai lavoratori, i quali possono valutare esattamente i rischi e i benefici potenziali connessi. Si deve optare per piani chiari, comprensibili, che pongono l'accento sulla trasparenza. A tale riguardo, è importante che i dipendenti o i loro rappresentanti siano informati e consultati sulle modalità dei regimi di partecipazione finanziaria prima della loro introduzione¹³.

È quasi inevitabile che soprattutto i piani di partecipazione azionaria presentino una certa complessità. In questo caso, occorre fornire ai dipendenti una formazione adeguata che consenta loro di valutare nel dettaglio il tipo di regime che s'intende adottare.

I regimi stessi devono essere gestiti in modo trasparente. Le imprese sono tenute a rispettare scrupolosamente le norme in vigore in materia di contabilità e diffusione delle condizioni del bilancio, a informare regolarmente i dipendenti e a comunicare loro ogni eventuale cambiamento che potrebbe avere ripercussioni significative sui loro investimenti.

¹³ Questa esigenza deriva peraltro dalla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea, che impone l'obbligo di informare e consultare i lavoratori o i loro rappresentanti sulle modifiche nell'organizzazione del lavoro o nei contratti di lavoro.

Formula predefinita

Le norme relative alla partecipazione finanziaria nelle imprese devono basarsi su una formula predefinita strettamente connessa ai risultati dell'impresa, elemento essenziale per garantire la trasparenza di questi regimi. Anche ai fini della motivazione, del coinvolgimento e dell'identificazione del personale è ovviamente preferibile adottare una formula chiara e predefinita piuttosto che un piano di partecipazione agli utili elaborato a posteriori.

Regolarità

I regimi di partecipazione finanziaria vanno applicati in modo regolare e non devono essere specifici di un determinato esercizio, in special modo quando sono destinati a rafforzare e a ricompensare la lealtà e l'impegno costanti dei lavoratori. È evidente che la regolarità nell'applicazione dei regimi non implica che anche i benefici restino costanti nel tempo. È intrinseco alla natura dei regimi di partecipazione finanziaria che i premi ottenuti varino in funzione dei risultati e dei profitti dell'impresa e che vi siano anni in cui ai lavoratori non è corrisposto alcun premio o in cui il valore dei loro investimenti diminuisce.

Evitare rischi eccessivi per i lavoratori

Rispetto ad altri "investitori", i lavoratori dipendenti sono generalmente più esposti alle difficoltà economiche che colpiscono l'impresa. Per loro è in gioco non solo l'investimento effettuato, bensì potenzialmente il reddito e lo stesso posto di lavoro.

Va precisato, tuttavia, che il grado di rischio rappresentato dai regimi di partecipazione finanziaria dipende dalle caratteristiche di ciascuno di essi. In generale, i regimi con pagamento in contanti o sotto forma di accantonamenti su fondi comportano rischi limitati. Anche per quanto riguarda i piani di partecipazione azionaria, i possibili rischi ai quali si espongono i lavoratori dipendono in gran parte dalle modalità di ogni singolo piano, ad esempio la durata del periodo di conservazione, le disposizioni relative alla vendita anticipata di azioni, o i limiti degli importi che possono essere investiti.

Tenuto conto dei rischi potenziali occorre comunque fare il possibile per evitare rischi eccessivi per i lavoratori. I lavoratori devono essere almeno informati dei rischi derivanti dalle fluttuazioni del reddito o dalla limitata diversificazione degli investimenti. Come si è detto sopra, anche i regimi di partecipazione finanziaria dovrebbero essere introdotti e gestiti con chiarezza e trasparenza, criteri che occorre considerare in fase di elaborazione, predisponendo meccanismi adeguati o optando per formule che danno priorità a questi principi, in modo da evitare rischi eccessivi per i lavoratori, tenuto conto degli obiettivi perseguiti dal regime stesso.

Distinzione tra la retribuzione e i redditi provenienti dai regimi di partecipazione finanziaria

Occorre distinguere chiaramente tra i redditi che provengono dalla partecipazione finanziaria, da un lato, e la retribuzione, dall'altro. In alcuni casi specifici (ad esempio per quadri superiori o nel caso di imprese in fase di avviamento), i redditi provenienti dalla partecipazione finanziaria, in particolare le opzioni di sottoscrizione, possono costituire una parte sostanziosa della retribuzione complessiva. In generale, tuttavia, la partecipazione finanziaria non può essere un sostituto del salario e svolgere invece un ruolo completamente diverso, complementare. Ogni reddito derivante dalla partecipazione finanziaria deve essere corrisposto al di fuori del salario fisso, quest'ultimo determinato secondo le norme e le prassi nazionali. A

tale riguardo, è ovvio che le parti sociali possono negoziare i salari e le condizioni di partecipazione finanziaria come ritengono opportuno.

Compatibilità con la mobilità dei lavoratori

I regimi di partecipazione finanziaria devono essere realizzati in maniera compatibile con la mobilità dei lavoratori, sia a livello internazionale, che tra imprese. Le politiche a favore della partecipazione finanziaria devono soprattutto evitare di creare ostacoli alla mobilità internazionale dei lavoratori.

Se, da una parte, uno degli obiettivi principali della partecipazione finanziaria è quello di rafforzare la lealtà e l'impegno a lungo termine dei lavoratori nei confronti dell'azienda, dall'altra sempre più lavoratori sono chiamati a dar prova di mobilità e flessibilità nella loro vita professionale. I regimi di partecipazione finanziaria devono prevedere disposizioni adeguate che tengano conto sia dell'interesse dell'impresa ad assicurarsi l'impegno a lungo termine dei suoi dipendenti, sia del diritto di questi ultimi alla mobilità, soprattutto per risolvere eventuali problemi al momento della risoluzione del contratto.

4. OSTACOLI TRANSNAZIONALI

4.1. Problematica

I regimi di partecipazione finanziaria e le politiche a favore della partecipazione finanziaria in Europa sono caratterizzati dall'enorme diversità da uno Stato membro all'altro. Questa diversità non pone problemi come tale, anzi, deve essere ben accolta in quanto garantisce che i sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti si adattino meglio alle singole situazioni a livello nazionale e a livello dell'impresa.

Queste differenze, tuttavia, possono comportare gravi ostacoli all'impiego e alla diffusione della partecipazione finanziaria dei lavoratori a livello transnazionale. Le differenze nei regimi fiscali, nei contributi previdenziali, nel quadro giuridico generale o anche le differenze culturali fanno sì che le imprese siano molto spesso nell'impossibilità di elaborare e applicare un regime di partecipazione finanziaria comune in tutto il territorio europeo.

Quando le imprese introducono regimi aperti a tutti i loro dipendenti in differenti Stati membri devono affrontare costi notevoli e un enorme carico amministrativo. In molti casi i costi sono troppo elevati perché le imprese possano sopportarli. Inoltre, anche quando questi regimi sono applicati su scala europea, devono essere adattati alle diverse situazioni nazionali, e ne consegue che i dipendenti non sono trattati nello stesso modo nei vari paesi, sebbene aderiscano a un regime di partecipazione finanziaria che dovrebbe essere lo stesso per tutti.

Le divergenze esistenti non solo suppongono un gravame per le imprese, ma possono anche ostacolare la libera circolazione dei lavoratori o, in alcuni casi, il libero movimento dei capitali, in particolare quando comportano problemi di doppia imposizione.

Nel complesso, questi ostacoli transnazionali impediscono dunque una maggiore diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria in Europa. Sarebbe ovviamente più logico e più facile per le imprese istituire un unico regime di partecipazione finanziaria, accompagnato da adattamenti nazionali minimi. Questo aspetto interessa in particolare un'impresa europea, che operi in conformità a un unico insieme di norme in molteplici settori importanti e che per ragioni di coerenza dovrebbe anche poter utilizzare un regime di partecipazione finanziaria comune.

4.2. Ostacoli principali

Imposizione fiscale

Le differenze nei regimi fiscali possono comportare due tipi di problemi. In primo luogo possono dare origine a una doppia imposizione, situazione che si verifica soprattutto in relazione alle opzioni di sottoscrizione. Può così accadere che i dipendenti di un'impresa che si trasferiscono in un altro paese siano tassati due volte o, in alcuni casi, non siano tassati affatto. Nessuno degli accordi vigenti in materia di doppia imposizione tra gli Stati membri prevede disposizioni specifiche sulla tassazione delle opzioni di sottoscrizione, anche se le esistenti disposizioni più generali, ad esempio quelle sui redditi da lavoro dipendente (articolo 15 del modello di convenzione fiscale dell'OCSE) potrebbero eventualmente essere interpretate in modo da fornire una soluzione. Tale possibilità viene attualmente esaminata nell'ambito dell'OCSE.

In secondo luogo, possono implicare notevoli costi amministrativi per le imprese che desiderano instaurare regimi di partecipazione finanziaria in più paesi. Dovranno in particolare tenere conto delle norme diverse per quanto concerne la deducibilità delle spese, i periodi di conservazione minimi, la possibilità di sconti per i lavoratori, il calendario fiscale, o i requisiti necessari per avere diritto ad agevolazioni fiscali.

Contributi previdenziali

La differenza di trattamento dei redditi provenienti dalla partecipazione finanziaria sul piano dei contributi previdenziali può rendere ancor più complessa l'introduzione di tali regimi. Il livello dei contributi previdenziali non solo può variare da un paese all'altro, bensì in taluni casi i redditi provenienti dalla partecipazione finanziaria possono esserne completamente esenti.

Il livello dei contributi previdenziali può talvolta dissuadere le imprese dall'estendere a taluni paesi i regimi di partecipazione finanziaria. Questa situazione si verifica perché molto spesso il valore reale della partecipazione finanziaria è noto soltanto a posteriori. Il peso eccessivo dei contributi sociali può dunque comportare rischi incalcolabili per le imprese.

Le stesse norme che di fatto regolamentano i contributi previdenziali non sono sempre necessariamente formulate in modo chiaro. Questa incertezza giuridica per le imprese e per i lavoratori costituisce un ulteriore ostacolo alla diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria.

Differenze giuridiche

Le differenze giuridiche tra gli Stati membri rallentano ulteriormente l'introduzione della partecipazione finanziaria a livello transnazionale.

Nel caso dei piani di partecipazione azionaria, le differenze nella legislazione applicabile ai valori mobiliari e, in particolare, ai requisiti in materia di pubblicazione dei prospetti possono causare problemi. Conformemente alla direttiva 89/298/CEE del Consiglio, i piani di partecipazione azionaria dei lavoratori dipendenti dovrebbero essere esenti dagli obblighi in materia di prospetti. Tuttavia, nella pratica è possibile che questa disposizione non si applichi a tutti i regimi, che l'esenzione non sia automatica e che le sue modalità varino da un paese all'altro.

Possono infine sorgere problemi particolari relativi alla legislazione del lavoro, ad esempio sui criteri d'ammissibilità o sull'estinzione dei contratti, comprese le indennità di licenziamento o la trasferibilità delle azioni o dei diritti di sottoscrizione. Differenze legislative in materia di protezione dei dati possono complicare ulteriormente la gestione dei regimi di partecipazione finanziaria.

Differenze culturali

Nell'introdurre regimi di partecipazione finanziaria a livello transnazionale le imprese possono incontrare altri problemi dovuti a differenze di carattere culturale, nei confronti della partecipazione finanziaria, a livello di tradizioni nazionali o dei sistemi di relazioni industriali. Conformemente alle tradizioni e alle politiche nazionali i lavoratori e le parti sociali possono adottare atteggiamenti diversi rispetto alle distinte formule di partecipazione finanziaria.

Nella maggior parte dei casi queste differenze vanno accettate come un dato di fatto. Nel contempo, per attenuare i problemi che potrebbero derivarne molto può essere ottenuto intensificando lo scambio di informazioni e di esperienze.

Mancanza di riconoscimento reciproco dei regimi di partecipazione finanziaria

Un problema fondamentale per l'introduzione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti in un contesto internazionale risiede nella mancanza generale di riconoscimento reciproco.

In molti paesi esistono regimi di partecipazione finanziaria speciali, riconosciuti ai fini fiscali, che consentono talvolta alle imprese e ai lavoratori di beneficiare di agevolazioni per quanto riguarda le imposte o i contributi previdenziali. In alcuni casi ciò suppone la costituzione di istituti o fondi separati, creati appositamente per gestire questi regimi. Nella maggior parte dei casi non è possibile fare accedere a questi regimi i lavoratori di altri paesi, di conseguenza le imprese che operano su scala internazionale devono rinunciare ai vantaggi offerti dalle formule di partecipazione finanziaria, se non vogliono destinarle soltanto a una parte dei loro dipendenti.

Mancanza di informazioni

L'introduzione di regimi di partecipazione finanziaria a livello internazionale è peraltro ostacolata da una mancanza di informazioni sugli stessi o sulle politiche esistenti in questo settore. I costi per colmare tale lacuna possono essere proibitivi soprattutto per le piccole imprese, al punto da indurle a desistere anche solo dal contemplarne l'introduzione. Questa mancanza di informazioni può altresì limitare la disponibilità delle autorità nazionali a riconoscere i regimi di partecipazione finanziaria esistenti in altri paesi e consentire ai lavoratori del loro paese ad accedervi.

4.3. Prospettive future

È evidente che ogni ostacolo esige una soluzione distinta, a seconda anche del tipo di regime di partecipazione finanziaria che si prevede di applicare.

In molti casi, una maggiore informazione e uno scambio più intenso di esperienze può giovare notevolmente ad eliminare gli ostacoli, soprattutto quelli di natura culturale.

Negli altri casi e per quanto concerne l'attuale mancanza di riconoscimento reciproco e la varietà dei sistemi nazionali in materia di fiscalità e previdenza sociale, la Commissione ritiene che occorre prestare particolare attenzione ai possibili effetti negativi dell'applicazione di questi regimi a livello nazionale sulla libera circolazione dei capitali o sul diritto di stabilimento. Per il momento, tuttavia, la Commissione non è a conoscenza dell'esistenza di questo genere di ostacoli alla libera circolazione dei capitali o al diritto di stabilimento.

La Commissione ha inoltre considerato seriamente gli ostacoli causati dalla doppia imposizione. Per evitare questo tipo di problema è indispensabile che i regimi di partecipazione finanziaria siano oggetto di accordi sulla doppia imposizione. A questo proposito, sono possibili varie soluzioni. La prima consiste nel considerare che gli accordi vigenti si applicano a questi regimi - è questa la possibilità attualmente allo studio dell'OCSE per quanto riguarda i problemi fiscali transfrontalieri sollevati dalle opzioni di sottoscrizione dei lavoratori. I lavori dell'OCSE, a cui partecipano attivamente sia gli Stati membri sia la Commissione, sono sfociati in proposte di possibili interpretazioni e soluzioni, principalmente in relazione alle disparità d'ordine temporale, alla determinazione del periodo lavorativo al quale si applica un'opzione, ai cambiamenti di Stato di residenza del lavoratore.

Se non si trovano soluzioni sufficienti nell'ambito degli accordi vigenti in materia di doppia imposizione, si potrebbero adottare nuove disposizioni. Ciò imporrebbe la necessità di rinegoziare tali accordi, procedimento alquanto gravoso. Come indicato nella comunicazione della Commissione intitolata "Verso un mercato interno senza ostacoli fiscali - Strategia per l'introduzione di una base imponibile consolidata per le attività di dimensione UE delle società"¹⁴, un mezzo consisterebbe nell'adottare una versione comunitaria del modello di convenzione dell'OCSE e dei suoi commenti (o di alcuni articoli), adattandolo alle esigenze specifiche dell'appartenenza all'UE. In questa comunicazione, la Commissione ha annunciato l'intenzione di lanciare un dibattito tecnico al riguardo con gli Stati membri, per presentare una comunicazione nel 2004.

Per quanto riguarda le differenze nei sistemi fiscali, nelle disposizioni in materia di previdenza sociale e nei sistemi giuridici, esistono varie possibilità. Occorre sottolineare che non è necessario procedere a un'armonizzazione completa delle norme vigenti in materia di regimi di partecipazione finanziaria, dato che vi sono molti modi per agevolare le imprese nell'introduzione di tali regimi su scala europea.

Un coordinamento più stretto delle pratiche attuali nel settore della partecipazione finanziaria, l'elaborazione di orientamenti non vincolanti, o un accordo su principi generali (ad esempio, su questioni quali il calendario fiscale, i periodi di conservazione o i tassi di copertura) potrebbero già costituire passi importanti. Tra le altre possibili opzioni si contemplano misure tendenti ad agevolare il riconoscimento reciproco dei sistemi esistenti o la messa a punto di uno o più regimi europei di partecipazione finanziaria adattabili a diversi contesti nazionali.

¹⁴ COM(2001) 582 def. pp. 14-15.

Azioni

- Nel 2002 la Commissione istituirà un gruppo di lavoro costituito da esperti indipendenti, incaricato di individuare e analizzare in modo approfondito gli ostacoli transnazionali esistenti conformemente alle norme del trattato e di studiare le soluzioni possibili per farvi fronte. Il gruppo, che sarà affiancato da esperti degli Stati membri e dalle parti sociali, presenterà la relazione finale nel 2003, accompagnata da una serie di raccomandazioni. Sulla base di tale relazione sarà adottata una decisione in merito a ulteriori azioni da intraprendere a partire dal 2004. Per quanto riguarda i problemi fiscali, essi saranno esaminati principalmente nell'ambito del seguito dato dello studio intitolato "Tassazione delle società nel mercato interno"¹⁵

5. VERSO UNA MAGGIORE DIFFUSIONE DELLA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA

5.1. Creare un ambiente favorevole alla partecipazione finanziaria

L'adozione di regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti è fortemente influenzato dall'esistenza di politiche governative favorevoli. In alcuni casi gli Stati membri dispongono già di un quadro giuridico chiaro e dettagliato, molto spesso combinato a benefici finanziari destinati a rendere questi regimi ancor più attraenti. Vi sono paesi in cui la creazione di tale ambiente favorevole si è svolta con la collaborazione e il sostegno delle parti sociali. In altri, il sostegno pubblico alla partecipazione finanziaria si limita per lo più a specifiche misure d'incentivo o ad appelli alle parti sociali affinché ne facciano un tema da trattare in sede di accordi collettivi.

Per aumentare la partecipazione finanziaria dei lavoratori ai profitti e ai risultati delle imprese in Europa, è importante che gli Stati membri continuino a intensificare gli sforzi per garantire un ambiente giuridico e fiscale favorevole, tenendo conto delle norme del trattato sugli aiuti finanziari e le politiche comunitarie in materia di concorrenza fiscale dannosa. I principi generali della partecipazione finanziaria enunciati sopra dovrebbero fornire orientamenti e fungere da linee guida al riguardo.

Tenuto conto dei diversi livelli di diffusione della partecipazione finanziaria nei vari paesi, vi è spazio per intensificare lo scambio di informazioni e di esperienze. Finora le iniziative in questo senso sono state molto limitate e pare che sussista ancora una profonda carenza di informazioni sulle potenzialità e sulle possibilità offerte dalla partecipazione finanziaria.

Azioni

La Commissione favorirà lo scambio di informazioni e l'individuazione di buone prassi tramite le seguenti azioni:

- la partecipazione finanziaria sarà inclusa nel programma di valutazione tra pari nell'ambito degli orientamenti in materia di occupazione. Nel 2002 sarà lanciata una prima valutazione tra pari del fondo per il partenariato del Regno Unito. Gli Stati membri sono invitati a presentare altre iniziative nell'ambito di questo programma;

¹⁵ SEC(2001) 1681.

- per organizzare uno scambio di informazioni più strutturato, la Commissione elaborerà un'analisi comparativa delle politiche e delle prassi nazionali. In tale contesto, nel 2002 sarà realizzato uno studio di fattibilità per indagare su questioni di ordine pratico e teorico. L'esercizio d'analisi comparativa propriamente detto avrà luogo nel 2003 e i risultati saranno presentati e diffusi nel 2004. Al termine di questo primo ciclo, si deciderà se questo esercizio sia da compiersi su base periodica e con quale cadenza¹⁶. I risultati dello studio di fattibilità e dell'esercizio d'analisi comparativa saranno presentati al gruppo dei direttori generali responsabili delle relazioni industriali;
- la Commissione continuerà a sostenere progetti, studi e l'istituzione di reti volti a promuovere la diffusione delle informazioni sulla partecipazione finanziaria;
- la Commissione promuoverà conferenze nazionali che riuniscano i principali soggetti interessati del settore della partecipazione finanziaria, nell'intento di divulgare informazioni ed esperienze in tutta Europa;
- per affrontare le sfide che si pongono ai paesi candidati, la Commissione continuerà a sostenere iniziative destinate a

- sensibilizzare sui benefici e sulle possibilità della partecipazione finanziaria,
- migliorare l'informazione sulle politiche e sui regimi esistenti,
- realizzare quadri giuridici e fiscali adeguati,
- istituire e sviluppare reti.

5.2. Potenziare il dialogo sociale

Le parti sociali svolgono un ruolo decisivo nella diffusione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. In numerosi casi, le parti sociali hanno già adottato un approccio costruttivo che ha dato risultati degni di rilievo. Esistono ancora, tuttavia, notevoli riserve e apprensioni, soprattutto da parte dei sindacati.

Tali apprensioni sono molto spesso legate ai potenziali rischi per i lavoratori, agli effetti sulla flessibilità salariale, sui negoziati collettivi e sulle relazioni industriali. Occorre notare che non esiste alcuna prova sistematica che dimostri l'esistenza di una correlazione tra partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti e salari bassi o effetti negativi sui negoziati collettivi. Al contrario, uno studio recente realizzato dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001b) ha concluso che la partecipazione finanziaria non indebolisce il ruolo dei sindacati o dei comitati d'impresa e che, anzi, esiste una correlazione positiva con altre forme di partecipazione diretta o rappresentativa.

Molteplici sono le ragioni per le quali il contributo delle parti sociali all'espansione della partecipazione finanziaria è determinante:

¹⁶ Non si tratta di aggiungere un nuovo strumento alle procedure esistenti per il coordinamento delle politiche, bensì di elaborare una formula flessibile per lo scambio sistematico di informazioni e di esperienze, nonché per la determinazione di buone prassi.

- forti segnali indicano che i benefici della partecipazione finanziaria sono maggiori quando questi regimi sono introdotti tramite una strategia di partenariato e quando s'inseriscono in un approccio globale di gestione partecipativa. È pertanto essenziale continuare a potenziare il dialogo sociale su questo tema e fare sì che la partecipazione finanziaria sia introdotta in modo da trarre il massimo vantaggio dal suo potenziale;
- i principi generali summenzionati evidenziano una serie di settori nei quali le parti sociali possono svolgere un ruolo chiave per far sì che i regimi di partecipazione finanziaria esistenti rispettino pienamente questi principi, in particolare quando si tratta di evitare rischi eccessivi, di garantire la chiarezza e la trasparenza dei regimi o di rispondere alle necessità in materia di formazione;
- dato che molte imprese operano sempre più a livello internazionale, è opportuno promuovere la partecipazione finanziaria quale tema di dibattito nell'ambito dei comitati d'impresa europei e in relazione allo statuto dell'impresa europea;
- il dialogo sociale può contribuire in maniera decisiva a superare alcuni ostacoli che, anche a livello transnazionale, continuano a impedire la diffusione di questi regimi. È in tale contesto che lo scambio di informazioni e di esperienze tra parti sociali assume rilievo, per dare risposta alle apprensioni e ai problemi esistenti e gettare le basi di un'espansione, equilibrata e vantaggiosa per ambo le parti.

Azioni

- La Commissione sosterrà in particolare le iniziative delle parti sociali in materia di partecipazione finanziaria, tra cui:
 - lo scambio di informazioni e di esperienze;
 - la costituzione di reti;
 - ricerche e studi.

- le parti sociali sono invitate a studiare a fondo le possibilità di dialogo sociale, in particolare a livello settoriale e multinazionale.

5.3. Estendere il campo d'applicazione della partecipazione finanziaria

I vantaggi della partecipazione finanziaria non si limitano, in linea di massima, ai settori nei quali essa è più comunemente adottata, cioè le imprese di grandi dimensioni con fini di lucro. L'elaborazione di regimi applicabili ai settori e alle imprese che attualmente non ricorrono alla partecipazione finanziaria dei dipendenti costituisce pertanto un'importante sfida per una diffusione più ampia degli stessi, in particolare presso le PMI, ma anche nel settore pubblico e del no profit.

L'introduzione di regimi di partecipazione finanziaria pone alle PMI problemi specifici. Molto spesso le spese e le complicazioni amministrative legate all'attuazione di tali regimi sono eccessive per le imprese di piccole dimensioni. Tenuto conto del numero limitato di dipendenti, i costi (fissi) generati dall'introduzione di tali regimi possono anche rivelarsi sproporzionati rispetto ai benefici potenziali.

Nel contempo, tuttavia, i regimi di partecipazione finanziaria comportano per le PMI grandi vantaggi. Oltre ai benefici generali descritti sopra, la partecipazione finanziaria può rivelarsi particolarmente interessante in termini di fornitura di capitali d'avviamento per le nuove imprese, costituire altresì uno strumento importante che consente di attrarre e conservare manodopera indispensabile e, infine, offrire spesso soluzioni a difficoltà legate alla successione nelle PMI a gestione familiare.

La peculiarità dei problemi e delle opportunità delle PMI in termini di partecipazione finanziaria esige soluzioni e misure di sostegno specifiche. Occorre mettere a punto regimi di partecipazione finanziaria adeguati alle esigenze particolari di questa categoria di imprese, che consentano loro di ricavarne i massimi benefici.

La logica che sottende i vantaggi della partecipazione finanziaria non è circoscritta alle imprese con fini lucrativi. In linea di principio dovrebbe essere possibile ottenere gli stessi benefici in altri settori, come il settore pubblico e del no profit. Inoltre, se i regimi di partecipazione finanziaria fossero esclusivamente riservati alle imprese commerciali, una buona parte della popolazione attiva sarebbe esclusa dai vantaggi che essi apportano.

È evidente che le formule consuete di partecipazione finanziaria difficilmente possono essere applicate in questi settori. Tuttavia, la nozione di partecipazione finanziaria non si limita necessariamente a una misura finanziaria basata sui risultati dell'impresa, aspetto che è stato già sottolineato in relazione al gainsharing quale forma possibile di partecipazione finanziaria. Come per le PMI, emerge una chiara necessità di indagare a fondo le possibilità di estendere la partecipazione finanziaria a questi settori e imprese.

Azioni

- La Commissione terrà in debita considerazione la situazione specifica delle PMI nelle diverse iniziative che propone nella presente comunicazione.
- La Commissione realizzerà studi e promuoverà la ricerca sui problemi particolari a cui vanno incontro le PMI nell'introduzione della partecipazione finanziaria.
- La Commissione sosterrà ricerche e altre iniziative che analizzino le possibilità di estendere la partecipazione finanziaria al settore pubblico e del no profit.

5.4. Migliorare l'informazione mediante ricerche e studi

Nonostante la quantità significativa di informazioni e di lavori di ricerca che sono divenuti accessibili negli ultimi decenni su diversi aspetti della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, sussistono ancora notevoli lacune. Occorre ad esempio effettuare ulteriori ricerche per determinare quali sono le condizioni necessarie affinché l'introduzione della partecipazione finanziaria dia risultati positivi. Vi sono anche altri aspetti, tra cui i legami tra la partecipazione finanziaria e l'occupazione, che meritano di essere approfonditi. Lo stesso vale per le implicazioni macroeconomiche dei regimi di partecipazione finanziaria.

In generale, i dati disponibili sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori sono ancora frammentari, anche sulle questioni di base, quali i tassi di copertura o gli importi in gioco. Occorre quindi approfondire l'aspetto dell'incidenza della partecipazione finanziaria.

Un'altra lacuna importante nella letteratura disponibile riguarda l'interazione tra la partecipazione finanziaria e altri aspetti delle politiche delle imprese e delle relazioni industriali. Vi sono ricerche recenti su questo tema, ma resta ancora molto da fare.

Azioni

La Commissione continuerà a sostenere e a realizzare progetti di ricerca destinati a colmare le lacune esistenti. Un'attenzione particolare sarà prestata agli aspetti seguenti:

- raccolta di dati sull'utilizzo e sulla diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria;
- impatto della partecipazione finanziaria sull'andamento dell'impresa, sull'occupazione, sulla qualità del lavoro e sulla coesione sociale;
- legami tra la partecipazione finanziaria e altri elementi delle politiche delle imprese e delle relazioni industriali;
- situazione della partecipazione finanziaria nei paesi candidati e problemi particolari per la sua diffusione.

La Commissione invita altresì la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro a continuare la sua attività nel settore della partecipazione finanziaria dei lavoratori.

5.5. Costituzione di reti

Per potenziare la diffusione delle informazioni e delle esperienze e per fare meglio conoscere le possibilità offerte dalla partecipazione finanziaria, occorrerà avviare un dialogo permanente a livello europeo. Tale processo dovrebbe coprire tutti gli aspetti pertinenti, compresa la cooperazione tecnica, ad esempio, in materia fiscale o contabile, ma anche lo scambio continuo tra le parti sociali, o la cooperazione tra gli Stati membri sulle questioni d'interesse comune.

È altresì importante che le varie misure previste nella presente comunicazione procedano parallelamente a un dibattito permanente tra tutte le parti interessate. A tal fine può rivelarsi particolarmente utile la costituzione di reti o l'estensione delle reti esistenti. La Commissione continuerà pertanto a favorire iniziative in questo ambito a tutti i livelli adeguati.

Azioni

La Commissione favorirà e sosterrà la costituzione di reti nei seguenti settori:

- università;
- esperti;
- parti sociali;
- imprese;
- istituti;
- associazioni operanti nel settore della partecipazione finanziaria.

5.6. Aiuto finanziario a iniziative a favore della partecipazione finanziaria

L'aiuto finanziario alle azioni citate sopra sarà disponibile attraverso vari canali:

- la promozione della partecipazione finanziaria costituisce uno degli obiettivi principali a titolo della linea di bilancio B3-4000, "Relazioni industriali e dialogo sociale". I progetti e le iniziative che beneficeranno di un sostegno a tale titolo riguardano, in particolare, lo scambio di informazioni e di buone prassi, campagne di sensibilizzazione, la divulgazione dei sistemi di partecipazione finanziaria e azioni di formazione destinate alle parti sociali;
- anche i progetti relativi alla partecipazione finanziaria possono beneficiare di un sostegno nel quadro delle misure comunitarie d'incentivazione nel settore dell'occupazione. Ciò riguarda soprattutto iniziative che indagano i legami tra la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti e la strategia europea per l'occupazione, in particolare dal punto di vista dei pilastri "adattabilità" e "imprenditorialità". In febbraio, il Consiglio ed il Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo politico su queste misure comunitarie d'incentivazione per il periodo 2002-2006;
- a norma dell'articolo 6 del regolamento del Fondo sociale europeo, la Commissione può finanziare azioni a carattere innovativo volte a promuovere nuovi approcci e a individuare esempi di buone prassi atti a migliorare successivamente la realizzazione delle azioni finanziate dal FSE, in particolare nell'ambito della responsabilità sociale delle imprese o dell'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro;
- la ricerca sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti è anch'essa ammessa a ricevere un finanziamento a titolo del programma-quadro di ricerca e di sviluppo tecnologico della Commissione.

6. CONCLUSIONI

Nonostante i progressi già realizzati per promuoverne lo sviluppo, la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti in Europa rimane poco diffusa e molto difforme tra gli Stati membri. Considerati i vari benefici che essa apporta alle imprese e ai lavoratori, nonché il suo contributo potenziale al conseguimento degli obiettivi definiti al vertice di Lisbona, è necessario che le parti interessate, a tutti i livelli adeguati - Stati membri, parti sociali, imprese -, intensifichino gli sforzi per promuoverne l'utilizzo su più vasta scala.

La presente comunicazione definisce un quadro per l'azione comunitaria, al fine di incrementare la diffusione della partecipazione finanziaria. Di seguito si espongono gli elementi principali di tale azione:

- sensibilizzare il pubblico e migliorare le informazioni sui benefici della partecipazione finanziaria dei lavoratori;
- intensificare lo scambio di informazioni e di esperienze, nonché l'individuazione di buone pratiche, mediante l'analisi comparativa, la costituzione di reti e l'organizzazione di conferenze nazionali;
- individuare e affrontare gli ostacoli transnazionali;

- fomentare il dialogo sociale;
- sostenere nuove ricerche e ulteriori studi sulle varie componenti della partecipazione finanziaria.

La presente comunicazione stabilisce inoltre una serie di principi generali intesi a orientare lo sviluppo della partecipazione finanziaria, in modo da ricavare il massimo vantaggio dalle sue potenzialità. Questi principi fungono da quadro di riferimento per gli Stati membri, per le parti sociali e per le imprese.

Le azioni esposte nella presente comunicazione coprono inizialmente il periodo 2002-2004, al termine del quale si valuteranno i progressi compiuti rispetto agli obiettivi definiti nella stessa, in stretta collaborazione con le parti interessate. Sulla base di questa valutazione si deciderà in merito alle iniziative future da adottare.

LE AGEVOLAZIONI FISCALI
SONO UN PREREQUISITO
INDISPENSABILE PER LO
SVILUPPO DELL'AZIONARIATO
DEI DIPENDENTI

MANIFESTO 2014



FEDERAZIONE EUROPEA DELL'AZIONARIATO DEI DIPENDENTI

LE AGEVOLAZIONI FISCALI SONO UN PREREQUISITO INDISPENSABILE PER LO SVILUPPO DELL'AZIONARIATO DEI DIPENDENTI

MANIFESTO 2014

Abstract

L'evidenza dei fatti in tutto il mondo ed un'ampia varietà di ricerche accademiche validano l'opinione che un quadro normativo adeguato e la presenza di agevolazioni fiscali concrete sono indispensabili prerequisiti per ogni politica che intenda concretamente sviluppare la partecipazione dei dipendenti attraverso l'azionariato. Inoltre, tali ricerche ed evidenze empiriche mostrano che nel medio e lungo termine tali incentivazioni fiscali si ripagano in varie modalità. Le organizzazioni che, nel mondo, promuovono l'azionariato dei dipendenti richiedono costantemente una legislazione di supporto che comprenda l'incentivazione fiscale, come obiettivo politico generale (i cui benefici sono rappresentati da maggior crescita e redditività, distribuzione della ricchezza, contributo alla stabilità economica e sociale). Nuove, o maggiori, agevolazioni fiscali spianano la strada a nuovo sviluppo e diffusione dell'azionariato dei dipendenti, mentre decisioni politiche di taglio o riduzione di quelle esistenti conducono inevitabilmente ad una contrazione.

LE AGEVOLAZIONI FISCALI SONO UN PREREQUISITO INDISPENSABILE PER LO SVILUPPO DELL'AZIONARIATO DEI DIPENDENTI

L'evidenza dei fatti in tutto il mondo ed un'ampia varietà di ricerche accademiche validano l'opinione che un quadro normativo adeguato e la presenza di agevolazioni fiscali concrete sono indispensabili prerequisiti per ogni politica che intenda concretamente sviluppare la partecipazione dei dipendenti attraverso l'azionariato. Inoltre, tali ricerche ed evidenze empiriche mostrano che nel medio e lungo termine tali incentivazioni fiscali si ripagano in varie modalità. Le organizzazioni che, nel mondo, promuovono l'azionariato dei dipendenti – fra le quali la EFES, fin dalla sua fondazione nel 1998 – richiedono costantemente una legislazione di supporto che comprenda l'incentivazione fiscale, come obiettivo politico generale (i cui benefici sono rappresentati da maggior crescita e redditività, distribuzione della ricchezza, contributo alla stabilità economica e sociale). Nuove, o maggiori, agevolazioni fiscali spianano la strada a nuovo sviluppo e diffusione dell'azionariato dei dipendenti, mentre decisioni politiche di taglio o riduzione di quelle esistenti conducono inevitabilmente ad una contrazione.

Da questa prospettiva troviamo dannoso ed inopportuno l'approccio del prof. Jens Lowitzsch nello studio condotto per il Parlamento Europeo dal titolo "Employee Financial Participation in Companies' Proceeds" (Settembre 2012), in cui si mettono in dubbio visioni consolidate e largamente condivise. In tale studio, Jens Lowitzsch afferma, superficialmente ed in modo infondato, come dimostreremo più avanti, che "le agevolazioni fiscali non sono un prerequisito per gli schemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti" (1) e che non ci sarebbe di conseguenza alcuna urgenza nel proporre incentivazioni fiscali.

Ecco perché la EFES individua la risposta, fondata e motivata, alla domanda: "Prerequisito o no?" come elemento essenziale per tutti coloro che vedono nella partecipazione dei dipendenti attraverso l'azionariato o in altre forme come argomento importante nel futuro economico e sociale dell'Europa e del mondo.

Nelle pagine che seguono sosterremo l'indispensabilità delle agevolazioni fiscali per lo sviluppo dall'azionariato dei dipendenti. Successivamente mostreremo la distorsione nei casi di studio prescelti dal prof. Lowitzsch, che costituiscono eccezioni molto specifiche utili a sostenere le proprie tesi. L'azionariato dei dipendenti nelle grandi Società europee, il fenomeno più tipico e diffuso, non ha avuto il risalto dovuto, come un approccio correttamente scientifico avrebbe richiesto.

1 Citazioni di rilievo (nel testo originale) "Fiscal incentives are not a prerequisite for EFP schemes but do promote the spread of these schemes" (Study for the European Parliament, p 1), and "...tax incentives are not to be considered a prerequisite (p 53)". "Fiscal incentives are not a prerequisite to financial participation" (p 64), and "Tax incentives are not a pre-requisite but are an effective instrument of support for employee financial participation" (p 69), and "Tax incentives are not a pre-requisite, but effectively support EFP, when properly introduced" (p 79), and "Fiscal incentives — while not a prerequisite — do promote EFP schemes" (p 83). Additional quotes can be found in Appendix 3 of this document.

AGEVOLAZIONI FISCALI: UN PREREQUISITO INDISPENSABILE

Con quali argomenti si sostiene l'affermazione che le agevolazioni fiscali costituiscono un prerequisito per ogni politica che intenda sostanzialmente promuovere la partecipazione dei dipendenti attraverso l'azionariato?

1. TEORIA

Le agevolazioni fiscali (o incentivi) sono **essenzialmente** un prerequisito per un'ampia diffusione dell'azionariato dei dipendenti. Perché? Un dipendente al quale il datore di lavoro offre una remunerazione (generalmente aggiuntiva rispetto alla retribuzione contrattuale) sceglierà il pagamento in contanti, rispetto ad azioni, quote di fondo pensioni o altro. E' un aspetto della preferenza per la liquidità e la disponibilità immediata (o, in altri termini, avversione al rischio), fenomeno ben noto nella dottrina economica. Ecco perché gli incentivi fiscali sono un elemento essenziale. Il loro ruolo è di compensare la preferenza per la liquidità, per convincere il dipendente a scegliere azioni, per definizione un investimento rischioso, (così come le quote di fondi pensione) al posto del contante. Lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti o dei Fondi Pensione costituisce una scelta politica, il cui prerequisito è l'agevolazione fiscale. Con riferimento all'azionariato dei dipendenti, lo standard più diffuso (caratteristiche comuni alla maggior parte degli Employees Share Purchase Plans nelle grandi Società) vede il datore di lavoro offrire azioni con il 20% di sconto: affrancare questo importo da imposizione fiscale e contributiva è la compensazione adeguata al mantenimento delle azioni, indisponibili alla vendita, per un periodo variabile fra i 2 e i 5 anni.

2. LA DICHIARAZIONE DELLA MISSIONE DI EFES

"L'azionariato dei dipendenti conduce ad una migliore performance economica. Questa è la ragione per cui deve essere promosso, ed il motivo di richiesta di una legislazione di sostegno. Sarebbe positivo per tutti."

Questa era la base della dichiarazione della missione di EFES nel 1999. Ecco come EFES si pone al riguardo.

"La partecipazione dei dipendenti attraverso l'azionariato fornisce un contributo significativo al progresso economico e sociale. E' una combinazione di eccellenza nella produttività del lavoro e performance aziendale, con un ampio e costruttivo contributo sociale. E' un fenomeno in crescita in tutto il mondo..."

I dipendenti azionisti, non solo dipendenti né solo azionisti, ma co-imprenditori, stanno acquisendo un nuovo ruolo e cercano l'ascolto ai livelli adeguati. Sono nuove parti sociali.

Hanno un nuovo ed importante contributo da fornire al dibattito sulle politiche di crescita, competitività ed occupazione in Europa.

L'azionariato dei dipendenti non è solo una questione dei dipendenti azionisti. E' anche un modo di raggiungere risultati migliori per tutti: dipendenti azionisti e dipendenti non azionisti, dipendenti e lavoratori autonomi, dirigenti, aziende e collettività in generale.

Tutti i principali studi mostrano che l'azionariato dei dipendenti fornisce alle aziende uno strumento di vantaggio competitivo in termini di crescita, redditività, produttività ed efficienza.

EFES cerca di rendere più agevole, per i dipendenti e le Società dove sono occupati, di costruire modelli sostenibili di partecipazione dei dipendenti promuovendo in tutta Europa sviluppi nella legislazione e nelle strutture finanziarie ed organizzative."

Questa dichiarazione non era su idee "sociali", ma direttamente correlata all'economia. Era sul progresso "economico e sociale", sulla coniugazione di politiche economiche e sociali. Quindici anni fa non poteva essere considerata una novità, a maggior ragione non lo è oggi, quindici anni dopo.

3. SCELTE POLITICHE

Il fatto che il risultato delle aziende possa essere migliorato attraverso l'azionariato dei dipendenti è nell'interesse di tutti gli azionisti e della collettività nel suo complesso.

Per gli azionisti, il fatto che conduca ad una miglior performance economica e sociale è un buon motivo per promuovere l'azionariato dei dipendenti attraverso aumenti di capitale riservati (caso tipico per le grandi aziende quotate) o attraverso il trasferimento di quote ai dipendenti (caso tipico per le piccole e medie imprese, in cui il miglior esempio è il modello ESOP statunitense). Gli aumenti di capitale riservati ai dipendenti prevedono normalmente un incentivo, costituito dallo sconto sul prezzo di sottoscrizione rispetto ai prezzi di mercato. Questo sconto è a carico dei restanti azionisti, quantificabile con la diluizione del capitale detenuto. Per i dipendenti, questa incentivazione non viene dal datore di lavoro (retribuzione) ma direttamente dalla collettività degli azionisti. Ecco il motivo per cui non dovrebbe essere tassata come "salario"

Per il livello politico, il fatto che l'azionariato dei dipendenti conduce a migliori risultati economici, è una buona ragione per promuoverlo attraverso le politiche economiche e sociali, tipicamente attraverso esenzioni fiscali o altro. Nei casi più frequenti, lo sconto sulle offerte riservate ai dipendenti è esente da imposizione diretta ed oneri sociali e contributivi, fino ad un limite definito.

4. OSSERVAZIONE DELLA REALTÀ

Benefici fiscali maggiori conducono ad un maggiore sviluppo dell'azionariato dei dipendenti, mentre la loro riduzione causa un minore sviluppo o, al limite, la sua scomparsa. I benefici fiscali più significativi sono in Francia e nel Regno Unito, gli

stati con maggior incidenza dell'azionariato dei dipendenti in Europa. Al contrario, sono molto bassi in Germania, così come il numero di azionisti dipendenti.

Questa è un'evidenza di fatto, come documentato dalla Rassegna Annuale EFES dell'azionariato dei dipendenti negli Stati Europei. Basta una sola cifra: il numero di dipendenti azionisti nel 2013 era 3,7 milioni in Francia, 2,5 in Gran Bretagna e 0,9 in Germania.

In Gran Bretagna è stato recentemente annunciato che "l'importo che il dipendente può risparmiare aderendo ai piani di azionariato SAYE come approvati dal Governo sarà raddoppiato, da £250 mensili a £500 mensili, e per il piano di azionariato SIP è aumentato da £1,500 annue a £1,800 annue." Tutte le associazioni di azionisti dipendenti ed esperti hanno salutato questa decisione, definendola storica. Tuttavia, anche in questa misura, il limite di esenzione fiscale in Gran Bretagna è ancora inferiore a quello francese, ma comunque molto maggiore del limite annuale di € 360 vigente in Germania. In Italia, dal 1998 il limite è fissato in € 2065 annui, ma, al momento della vendita dei titoli acquistati, si sconta l'imposta sulle plusvalenze, recentemente aumentata al 26%. Ciò rende il beneficio fiscale pressoché nullo per tutti i dipendenti la cui aliquota fiscale sia pari o inferiore.

L'informazione fondamentale che emerge è questi limiti applicati nei vari Stati Membri dell'Unione sono molto più importanti rispetto alla semplice differenza nelle aliquote fiscali fra Stati

Un altro caso è quello della Danimarca, dove gli incentivi fiscali sono stati aboliti dal 1.1.2012. Ecco i commenti di alcune Società danesi:

William Demant : "Piani di azionariato dei dipendenti e programmi di incentivazione – A causa della modifica legislativa, non saremo più in grado di offrire accordi di scambio fra salario ed azioni ai nostri dipendenti. " (AR 2012)

D/S Norden : "Nel gennaio, Norden ha ancora distribuito azioni ai dipendenti: tutti i dipendenti con almeno un anno di anzianità hanno ricevuto 161 azioni ciascuno. A causa dell'abolizione di questo schema da parte del Governo, è stata purtroppo l'ultima occasione di utilizzare tale strumento per rendere i dipendenti di Norden comproprietari della Società." (Relazione di bilancio 2012)

5. ORGANIZZAZIONI DI AZIONARIATO DEI DIPENDENTI

L'opinione comune e l'esperienza delle organizzazioni promotrici dell'azionariato dei dipendenti in Europa e nel resto del mondo individuano nelle agevolazioni fiscali l'elemento chiave. Ecco alcuni esempi:

La presentazione della pagina web di NCEO su "ESOP Tax Incentives and Contribution Limits" (USA): "Il Congresso ha autorizzato incentivi fiscali per gli "employee stock ownership plans (ESOPs)", in favore non solo della

Società ma anche dei dipendenti, chi finanzia l'ESOP, e gli azionisti venditori nelle Società rigidamente controllate. Molti Stati hanno leggi che seguono automaticamente queste previsioni, esaltando l'effetto dei benefici fiscali."

Dal sito OEOC (USA): "Vantaggi degli ESOP. Oltre a migliorare la performance aziendale, le società ESOP godono di significativi vantaggi fiscali. Gli incentivi rendono gli Esop un eccellente strumento per il finanziamento a basso costo, così come una diversa forma di reddito a tassazione differita per i dipendenti"

Dal sito ESOP Association (USA): "Per allargare la proprietà del capitale, fornendo ai dipendenti una quota nella Società in cui lavorano, e per disporre di una modalità unica ed innovativa di finanziamento alle aziende, il Congresso ha autorizzato una serie di incentivi specifici tesi alla promozione del concetto ESOP. Questo è vero specialmente per gli ESOP "a leva", che attraverso il debito bancario accelerano il trasferimento delle azioni ai dipendenti. Questi incentivi ESOP forniscono molti vantaggi al datore di lavoro (Società) e possono migliorare significativamente le transazioni finanziarie societarie"

Dal sito SNPI (Paesi Bassi): "Agevolazioni fiscali. Con la scomparsa della normativa sul risparmio dei dipendenti, nei Paesi Bassi non ci sono più agevolazioni fiscali per la partecipazione finanziaria. SNPI sollecita la politica a trovare alternative, per mettere in condizione le società olandesi di competere in questo campo." (2)

Dal sito IPSA (Irlanda): "La tassazione è rilevante per l'azionariato dei dipendenti! IPSA sollecita al Governo una politica proattiva, simile a quanto adottato negli USA per la tassazione dell'azionariato dei dipendenti, inserendo nel regime fiscale incentivi significativi per promuovere l'aumento del fenomeno. Questo è accaduto negli USA perché le autorità Federali e Statali hanno riconosciuto che l'azionariato dei dipendenti aiuta la crescita del PIL e può incrementare il gettito delle imposte sui redditi. Misure di riduzione dell'onere fiscale sull'azionariato dei dipendenti dovrebbero essere adottate anche qui, per gli stessi motivi."

Dal sito ifsProShare (UK): "L'azionariato dei dipendenti fornisce ai dipendenti un veicolo di investimento e di risparmio fiscalmente efficiente. Proprio oggi ifs Proshare ha sottoposto le sue proposte al Ministero del Tesoro per il budget annuale. Sono quattro raccomandazioni per migliorare l'efficienza fiscale dei piani agevolati di azionariato e contemporaneamente aumentare il numero dei dipendenti azionisti beneficiari."

2 "Fiscaal stimuleren. Met het verdwijnen van de spaarloonregeling kent Nederland geen eigen fiscale regeling meer die ingezet kan worden voor financiële participatie. SNPI dringt er bij de politiek op aan om te komen tot alternatieven, zodat Nederlandse ondernemingen op dit gebied kunnen concurreren."

Dal sito EOA (UK): "EOA saluta le nuove misure del Governo per stimolare la crescita dell'azionariato dei dipendenti. EOA ed i suoi associati hanno da tempo richiesto tutti gli incentivi fiscali delineati nel Finance Bill. Le misure approvate rappresentano un concreto sostegno da parte del Governo."

Dal sito EOA (Australia e Nuova Zelanda): "Fin dalla fondazione nel Luglio 2011 gli obiettivi fondamentali di EOA sono stati di ottenere dai Governi, a tutti i livelli, lo sviluppo di una tassazione che preveda agevolazioni per la promozione dell'azionariato diffuso dei dipendenti".

6. LA *ESOP ASSOCIATION*

La *ESOP Association* è l'organizzazione delle Società ESOP negli USA, ed è socio sostenitore di EFES. Michael Keeling, Presidente, ha dato ad EFES una forte indicazione sulle agevolazioni fiscali come elemento chiave del successo negli USA della formula ESOP. Riportiamo un estratto da una recente intervista (inverno 2014) pubblicata nella newsletter OEOC:

D: Cos'è in cima alle vostre richieste dal punto di vista governativo – legislativo – regolamentare?

R: Per prima cosa, che quando il Congresso metterà mano all'attuale sistema fiscale, continui le leggi che agevolano la creazione e la gestione di ESOP...

D: Quali nuove iniziative sono in agenda per la *ESOP Association* nel prossimo anno?

R: Continueremo a spingere in direzione di un moderato allargamento degli incentivi fiscali ESOP..."

7. IL MODELLO ESOP

In sintesi, il modello americano ESOP è un piano pensionistico attraverso il quale un imprenditore costituisce una società apposita (ESOP, - *Employee Stock Ownership Plan*) per acquistare azioni a nome dei dipendenti, attraverso un finanziamento bancario. Quando il finanziamento sarà rimborsato, con gli utili aziendali, le azioni saranno trasferite ai dipendenti.

Il punto chiave è: Un finanziamento bancario (o non) per l'acquisto di azioni. Questo tipo di operazione è normalmente considerata ad alto rischio.

Il modello ESOP è promosso ed auspicato dal prof. Lowitsch nel suo studio per il parlamento Europeo. Inoltre lo stesso ha pubblicato un video intitolato "*Capital at work*" per divulgare l'idea che il mondo possa essere salvato tramite finanziamenti bancari, che permettano ai dipendenti (o a chiunque) di acquistare tutte le quote delle Società. Questa ne è la descrizione: "*Capital at work*: Prof. Jens Lowitsch spiega perché le nostre moderne economie hanno bisogno di una proprietà diffusa delle attività produttive e come si traduce questa analisi in politiche pubbliche".

Il video è pubblicato su:

<https://www.youtube.com/watch?v=yxzwXOcbsHM&feature=youtu.be&a>

Di fatto si tratta di idee molto vecchie, che risalgono a Ferdinand Lassalle in Germania e Pierre-Joseph Proudhon in Francia, all'inizio del diciannovesimo secolo, nessuna delle quali trova spazio nell'attuale dibattito economico. Forse la definizione più appropriata per tali "dimostrazioni" sarebbe "Kindergarten economics".

E' strano vedere che il prof. Lowitsch utilizza fondi dell' Unione Europea per promuovere queste ipotesi discutibili, nel momento in cui in Europa si parla di un nuovo "Glass Steagall Act" per limitare le attività finanziarie delle banche commerciali

I prestiti bancari non possono finanziare acquisti di azioni su larga scala (neanche da parte dei dipendenti). Il rischio sarebbe eccessivo per la stabilità del sistema bancario.

Può funzionare, invece, su dimensioni appropriate, solo con l'intervento di benefici fiscali, che riducono il rischio finanziario per il finanziatore. **Le agevolazioni fiscali sono il motivo che rende possibile agli ESOP americani di ottenere ragionevolmente finanziamenti bancari.**

Le agevolazioni fiscali son una condizione fondamentale del modello ESOP, di fatto un prerequisito.

E' sbalorditivo constatare che il prof. Lowitsch non ha detto una parola sul fatto che il modello ESOP è basato su incentivi fiscali, né nel suo studio per il Parlamento Europeo, né nel suo video per la Commissione Europea.

8. ESPERTI DEL MODELLO ESOP

Cosa dicono gli esperti del modello ESOP sulle agevolazioni fiscali?

Nell'Appendice 1 riportiamo le risposte dei principali esperti statunitensi alla domanda "Cos'è un ESOP ?"

La prima parola, per ognuno di loro, è "fiscalità". Questo è il punto chiave per tutti gli esperti, in totale contrasto con le presentazioni del prof. Lowitsch, in cui non c'è una parola sul fatto che il modello ESOP è basato su incentivi fiscali, né nel suo studio per il Parlamento Europeo, né nel suo video per la Commissione Europea.

EFES promuove l'idea che il modello ESOP americano sia introdotto in Europa. Questa proposta è uno dei principali elementi della "Roadmap politica per l'azionariato dei dipendenti in Europa", definita dalla EFES nel 2008.

Servono però le agevolazioni fiscali, per promuovere il trasferimento di attività da imprenditori individuali a collettività di dipendenti. However, fiscal incentives to promote transfers of businesses from family owners to employees are the key-element of the ESOP model.

L'Europa conta circa 1 milione di dipendenti comproprietari nelle PMI, contro i 10 milioni degli USA. Questa sproporzione è dovuta al fatto che negli USA il modello ESOP è sostenuto da forti agevolazioni fiscali, che non esistono in Europa.

Nel suo studio per il Parlamento Europeo il prof. Lowitzsch cita l'esistenza del "cugino francese" del modello ESOP, conosciuto come "*FCPE de reprise*". E' uno degli 8 casi descritti come "best practices" in Europa (caso 5.2.3). "Il caso del *FCPE de reprise* è particolarmente interessante poiché è l'esempio del modello di acquisizione di impresa da parte dei dipendenti nelle PMI introdotto di recente" (Study, p 73). Tuttavia, nell'allegato 6 a pag. 147 ammette che: "Al maggio 2012 nessun "*FCPE de reprise*" è stato ancora approvato dalla AMF (*Autorité des Marchés Financiers*), l'Autorità francese di vigilanza sui mercati. Il fatto che questo modello, concepito fin dal 2006, non sia stato ancora sviluppato, nonostante l'enorme esigenza di "successione imprenditoriale", è dovuto probabilmente all'ignoranza degli operatori di mercato". Questa legge esiste in Francia dal 2006, e ancora oggi è solo sulla carta. Ovviamente, non è per ignoranza: è dovuto al fatto che non c'è agevolazione fiscale, come succede invece per gli ESOP americani.

Sempre nello stesso studio il prof. Lowitzsch cita l'esistenza di una versione tedesca del modello ESOP model, di cui lui stesso è stato l'estensore. Anche questo è uno degli 8 casi descritti per il Parlamento come "best practices" (caso 5.2.4, v. Study, Annex 6, pp 154-156). Di nuovo, non si fa menzione che questo modello tedesco esiste solo sulla carta. Non ne esiste uno. E, di nuovo, il prof. Lowitzsch non riporta la differenza fra USA e Germania: forti incentivi fiscali da una parte, zero dall'altra.

Il fatto che il prof. Lowitzsch nasconda sistematicamente l'elemento chiave delle agevolazioni fiscali è gravemente fuorviante per le informazioni e le raccomandazioni politiche che ha fornito al Parlamento Europeo ed alla Commissione

9. ARTICOLI DI STAMPA

Migliaia di articoli nella stampa mondiale sottolineano che le agevolazioni fiscali sono un elemento chiave per lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti. Un agevole riscontro è nella rassegna stampa mensile, prodotta dalla EFES fin dal 2006, che copre l'intera stampa mondiale.

Nell'Appendice 2 presentiamo alcuni casi tipici.

10. CONCLUSIONI

L'azionariato dei dipendenti dovrebbe essere promosso per il bene comune, rappresentato dalla maggior crescita e redditività delle aziende in cui viene introdotto e sistematicamente praticato, dalla distribuzione della ricchezza, dal contributo complessivo alla stabilità economica ed alla coesione sociale. In questo, le agevolazioni fiscali sono un prerequisito indispensabile. Ovviamente le agevolazioni fiscali sono il mezzo per ottenere un fine, non il fine: sono condizione necessaria, ma non sufficiente, per lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti, attraverso il quale si possono creare nuove imprese, migliori e più redditizie.

ALLEGATO: Considerazioni di dettaglio riguardanti lo studio "Employee Financial Participation in Companies' Proceeds" (Settembre 2012) redatto dal prof. Jens Lowitzsch per il Parlamento Europeo.

THE STUDY FOR THE EUROPEAN PARLIAMENT WAS BIASED

Chapter 5 of the Study for the European Parliament is the key chapter.

Jens Lowitzsch has first affirmed that fiscal incentives are not a prerequisite, they can be considered in a later stage. He is now going to tell that question number one is "a stable legal framework", hence "a legal framework", hence "models", hence "the 29th regime".

This assertion is based on eight case studies which are the matter of Chapter 5 of the Study for the Parliament.

These are the eight cases:

1. Sociedades Laborales
2. Childbase UK
3. French "*FCPE de reprise*"
4. Recognition of the French FCPE in Germany triggers national ESOP model for SMEs
5. Strategic employee shareholding via an intermediary entity (Voestalpine)
6. SME employee buyouts in privatisation (*Spolki Pracownicze*, Poland)
7. Decline of Hungary's employee-owned firms
8. Failing sustainable support to employee shareholding in Lithuania

This is how Jens Lowitzsch defines the eight cases he chose: "Chapter 5 contains eight cases identifying best practice and obstacles to spreading best practice" (p 20). They are "typical cases". "All best practice cases show..." (p 69). "In this study, high profile and, to some extent, typical cases were selected and analysed in order to identify best practice and obstacles to spreading best practice" (p 79).

Typical cases? This is not exact. Most of these cases are NOT typical cases. We already know that cases 3 and 4 (French "*FCPE de reprise*" and German ESOP) exist only on paper. They don't have any realization (see above). On the other hand, case 1 (*Sociedades Laborales*) is an interesting but unique (thus untypical) case in the world, while cases 6, 7, 8 are all failures: Employee-owned firms after privatizations declined and disappeared in Hungary and in Poland as well. About Poland, Jens Lowitzsch affirms that "A positive example of utilization of employee ownership plans in the course of privatization is the case of "*Spolki Pracownicze*" (p 76). He describes the decline from 1.563 to 852 companies as "a slow but steady decline". The truth is that numbers are dramatically declining, and the lists of surviving firms show that most of them are in liquidation.

Best practice cases? Jens Lowitzsch says: "Most individual cases – despite their difference – represent best practice". Again, this is not exact. Most of these cases are

NOT best practice cases. It is obvious that cases 3, 4, 6, 7, 8 are all failures. They are by far not "all best practice cases".

In fact, Jens Lowitzsch makes a strict selection of cases as to justify his personal policy recommendations. "The case studies selected and conducted according to pre-defined criteria are relevant in so far as they help to determine principles of and instruments for best practice for a future European framework on EFP, and to identify obstacles to the spread of best practice" (p 70). It is remarkable that these "pre-defined criteria" are not described.

What should have been done for an honest and scientific approach? Which "typical cases", which "best practice cases" should have been used here?

We know that Europe counts 10 million employee shareholders, on which 9 million are in listed companies and only 1 million in non-listed ones. Large companies should have been represented in the eight cases. Some large French and UK companies should have been here as well as some other large companies. However, the only large company in Lowitzsch' set is Voestalpine. On eight cases, seven are about SMEs, which are by far not the most typical cases in Europe. Not a single large French or UK company within the eight cases which means, following Lowitzsch, that no best practices could be observed there.

For an honest and scientific approach, the choice of cases should have been strongly different, giving its right place to employee share ownership in large European companies.

A number of such typical best practice cases in large European companies were presented during the Public Hearing in the European Parliament on March 22, 2012 and other conferences, for instance by the Belgian Presidency of the EU on November 26, 2010. Saint-Gobain, Vivendi, Steria, Siemens, Svenska Handelsbanken, British Telecom, Prysmian, Tesco, Essilor are some typical best practice cases beside Voestalpine and many others (the EFES' Annual European Survey of Employee Ownership lists the 130 most remarkable European companies regarding employee ownership).

An honest choice of eight typical and best practice cases in Europe could be: *Sociedades Laborales*, Tullis Russell (one of the few emblematic cases in the UK), Voestalpine, Saint-Gobain, Essilor, Svenska Handelsbanken, Tesco, Mondragon. Not much to do with the selection of Professor Lowitzsch. By the way: Mondragon is probably the most emblematic case in the world. It is difficult to understand why Professor Lowitzsch decided to ignore Mondragon, as well as any other workers co-operatives.

The fact is that in place of choosing typical cases, Jens Lowitzsch chose very specific ones, for the needs of his personal assertions.

On the other hand, through the Public Hearing of March 22, 2012 in the European Parliament and through other conferences, a real demand was expressed from large

European companies and from the European employee ownership organizations. This real demand aimed to face the real obstacles that large companies have to face for the implementation of their real multinational employee share plans.

This real demand was:

The need for legislation with a basic fiscal incentive supporting a simple robust employee share plan model in each Member State of the EU.

This demand was first expressed by the EFES in the "Political Roadmap for Employee Ownership in Europe" in the framework of the French Presidency of the EU in 2008. The Roadmap was supported by the Belgian Presidency of the EU in 2010 through the conference "Ten years of public policies for employee ownership in Europe – past, present, future" on 26 November 2010, Belgian Minister of Finance Didier Reynders calling for the implementation in each Member State of what he called "*un modèle supplétif*".

This was based on the idea of a "building block approach" of the legislation for employee share ownership. Legislations in France and the UK contain many additional building blocks developed over fifty years. The first block, the common base for any supportive legislation, was defined as:

An Employee Share Purchase Plan (ESPP), with a 20% discount free of tax and social contribution, up to 5.000 Euro annually.

As a matter of fact, the Employee Share Purchase Plan is the most usual employee share plan in all large companies all over the world.

This same demand was also expressed by the European Economic & Social Committee in its Own-Initiative Opinion of October 10, 2010, asking that each country should firstly made available "an optional simple, uniform incentive model, with the same tax arrangements and incentives throughout the EU".

It is obvious that Jens Lowitzsch ignored this whole side of the European background in its study for the European Parliament.

It is equally obvious that Jens Lowitzsch ignored the real demand from large European companies and from employee ownership organization. In place of that, he chose for focusing on the personal vision he has about what employee share ownership should be in European SMEs.

This is deflecting the attention from the real demand which large European companies and employee ownership organizations expressed.

APPENDICE 1

HOW AMERICAN ESOP EXPERTS TELL ABOUT FISCAL INCENTIVES

Hereafter the most famous experts regarding ESOPs, answering the question "what is an ESOP". It is flagrant that "tax" is the first word for all of them.

THE MENKE GROUP (AMERICA'S LARGEST ESOP ADMINISTRATION FIRM)

"An ESOP uses the tax advantages afforded to qualified employee benefit plans in order to maximize the tax savings to the sellers, to the company and to the employees (...)

What is an ESOP?

ESOP Definition: "ESOP" is an acronym that stands for Employee Stock Ownership Plan. Technically, the Plan is operated or administered pursuant to a tax-exempt Trust, referred to as ESOT, Employee Stock Ownership Trust. Accordingly, the Plan is alternatively referred to as the ESOP or the ESOT.

The purpose of an ESOP is to enable employees to acquire beneficial ownership in their Company without having to invest their own money.

The Plan is also a tax-exempt entity for Federal and state corporate income tax purposes. This enables the Company to make cash and/or Company stock contributions to the Trust, which are used to acquire stock of the Company on behalf of its employees. The advantage of the ESOP is that employees are able to acquire this stock without paying a current income tax on the stock. Again, this results from the fact that the contribution is made entirely by the Company and is not taxed to employees personally as it is allocated. The advantage to the Company is that the ESOP makes pre-tax dollars available to finance Company growth and/or to create ownership liquidity at the time of retirement.

Because employees are not taxed currently on the stock which is acquired for their benefit, they are able to acquire up to twice the amount of stock which they could acquire if a Trust arrangement were not used. That is, if shares of stock were issued to an employee by the Company, that employee would be taxed currently on the value of those shares. Also, if an employee buys stock directly from the Company or other shareholders, that employee is using "after-tax" funds rather than pre-tax dollars. The use of a Trust eliminates this tax problem since the Trust is not taxable and frees employees from income tax liability until the shares are distributed.

What are the Tax and Financial Advantages of an ESOP?

The ESOP enjoys a number of tax and financial advantages not enjoyed by other types of buyout alternatives, including the following:

1. Under Section 1042 of the Internal Revenue Code, if the ESOP acquires 30% or more of the outstanding stock of a privately-held company, any capital

gains tax on the transaction is deferred indefinitely, provided that the seller reinvests the proceeds in “qualified replacement property” within 12 months of the date of sale.

2. Unlike a sale or merger, the ESOP enables the seller to sell any portion of his or her stock. A sale or merger usually requires the seller to sell 100% control.
3. The ESOP enables the company to repay principal with tax-deductible dollars.
4. Dividends paid on stock held by an ESOP are fully tax-deductible, provided that such dividends are either passed through to participants or are used to make principal or interest payments on an ESOP loan.
5. In the case of an S corporation, the ESOP’s share of S corporation earnings is not subject to federal or state corporate taxation or to taxation as “unrelated business income tax,” unless the ESOP runs afoul of certain “anti-abuse” provisions. Thus, in the case of an S corporation that is 100% owned by its ESOP, the company’s earnings will be entirely tax-exempt.
6. An ESOP enables an owner to keep control until he is ready to fully retire. When the owner does retire, the ESOP enables the owner to pass control to his key employees.
7. An ESOP enables an owner to provide for business continuity for the business that he has grown and nurtured over many years. Unlike a sale or merger, an ESOP enables a company to retain its separate identity rather than become a branch or division of a larger company.
8. An ESOP enables a company to attract, retain and motivate key employees.
9. Studies have shown that ESOP-owned companies become more productive and profitable than comparable firms in the same industry that are not ESOP-owned.
10. An ESOP can be used to enable a company to make acquisitions of other companies with tax-deductible dollars. In addition, by using an ESOP the sellers can receive their proceeds tax-free under the provisions of Section 1042 of the Code."

THE NATIONAL CENTER FOR EMPLOYEE OWNERSHIP (NCEO)

"Major Tax Benefits

ESOPs have a number of significant tax benefits, the most important of which are:

1. Contributions of stock are tax-deductible: That means companies can get a current cash flow advantage by issuing new shares or treasury shares to the ESOP, albeit this means existing owners will be diluted.
2. Cash contributions are deductible: A company can contribute cash on a discretionary basis year-to-year and take a tax deduction for it, whether the contribution is used to buy shares from current owners or to build up a cash reserve in the ESOP for future use.
3. Contributions used to repay a loan the ESOP takes out to buy company shares are tax-deductible: The ESOP can borrow money to buy existing

shares, new shares, or treasury shares. Regardless of the use, the contributions are deductible, meaning ESOP financing is done in pretax dollars.

4. Sellers in a C corporation can get a tax deferral: In C corporations, once the ESOP owns 30% of all the shares in the company, the seller can reinvest the proceeds of the sale in other securities and defer any tax on the gain.
5. In S corporations, the percentage of ownership held by the ESOP is not subject to income tax at the federal level (and usually the state level as well): That means, for instance, that there is no income tax on 30% of the profits of an S corporation with an ESOP holding 30% of the stock, and no income tax at all on the profits of an S corporation wholly owned by its ESOP. Note, however, that the ESOP still must get a pro-rata share of any distributions the company makes to owners.
6. Dividends are tax-deductible: Reasonable dividends used to repay an ESOP loan, passed through to employees, or reinvested by employees in company stock are tax-deductible.
7. Employees pay no tax on the contributions to the ESOP, only the distribution of their accounts, and then at potentially favorable rates: The employees can roll over their distributions in an IRA or other retirement plan or pay current tax on the distribution, with any gains accumulated over time taxed as capital gains. The income tax portion of the distributions, however, is subject to a 10% penalty if made before normal retirement age."

ESOP SERVICES, INC.

"Definition of an ESOP

Technically an ESOP is a tax qualified defined contribution benefit plan. Functionally ESOPs are a very flexible financial and equity incentive instrument that uses corporate tax-deductible or "tax-free" dollars to achieve a variety of individual and corporate objectives, including shareholder liquidity, perpetuation, raising working capital, and charitable giving."

THE ESOP ASSOCIATION

"In order to broaden the ownership of capital to provide employees with a stake in the ownership of their employing corporation and to provide a unique means of financing to corporations, Congress has granted a number of specific incentives meant to promote increased use of the ESOP concept. This is especially true for leveraged ESOPs, which through the use of borrowed funds provide a more accelerated transfer of stock to employees. These ESOP incentives provide numerous advantages to the sponsoring employer and can significantly improve corporate financial transactions. The leadership of a corporation setting up an ESOP will need to understand the different tax advantages available to a C corporation compared to an S corporation and vice versa."

DEBORAH GROBAN OLSON

"What are ESOPs?"

Summary Overview

- An ESOP is a highly tax-favored way for employees to share ownership in their company through a trust fund.
- Companies make tax-deductible contributions to the ESOP, and those contributions are either allocated to participant accounts or used to repay the ESOP loan. (...)

Advantages of ESOPs:

- Tax-advantaged (to seller, company, employee)
- Company makes tax-deductible contributions of stock or cash to buy stock."

ESOP PLUS

"Some benefits of an ESOP

- An ESOP creates a tax-sheltered private market for all or part of the shares in a closely held company when entrepreneurs and family business owners want to reduce the risk of having "all their eggs in one basket."
- The selling shareholders can usually retain substantial control over the company and maintain their business and personal philosophy even after a company is partially or wholly owned by an ESOP.
- The selling shareholders can protect the legacy of the business they have built and nurtured by selling to an ESOP instead of to an absentee buyer.
- An ESOP can protect valued employees from potential layoffs that usually result when third parties purchase closely held companies.
- The shareholders may be able to postpone or eliminate any capital gains tax on the sale after selling to an ESOP.
- Repayment of principal on loans used to purchase ESOP shares may be made wholly or in part with pre-tax dollars to reduce the cost of borrowing for both the ESOP purchase of shareholder's interest and general borrowing.
- Employees of the ESOP-owned company will have a substantial, tax sheltered retirement benefit that will grow with the company."

VAN OLSON LAW FIRM

"What Are ESOPs?"

Unique tax-advantaged solutions for difficult business issues

An employee stock ownership plan ("ESOP") is a tax-qualified retirement plan that also is an extraordinary corporate financial and tax-advantaged tool for the closely held company. An ESOP is authorized by law and design to invest in the shares of

the company sponsoring the ESOP. The ESOP can pay shareholders fair market value for all or part of their company shares, raise capital by engaging in tax-favored company share transactions, and increase cash flow. ESOPs also permit employees to take an ownership interest and share in the company's success. Both C corporations and S corporations may sponsor ESOPs, and the S corporation's "pass through" income is not taxable at the S corporation or ESOP level.

ESOPs offer unique tax-advantaged solutions for difficult corporate, financial, shareholder, and community issues."

APPENDIX 2

THOUSANDS ARTICLES IN THE WORLD PRESS POINT OUT THE FACT THAT FISCAL INCENTIVES ARE THE KEY ELEMENT. SOME EXAMPLES ABOUT ESOPs.

Dubuque Telegraph Herald, 27.4.2014: "As retirement nears, some entrepreneurs opt for ESOPs. Experts say that the strategy can help save jobs and provide 'overwhelming' tax advantages."

Pittsburgh Gazette, 13.4.2014: "ESOPs attractive to baby-boomer business owners..." "The tax advantages are pretty overwhelming," said Corey Rosen, co-founder of the National Center for Employee Ownership, an Oakland, Calif., nonprofit that provides assistance to business owners. "From a financial standpoint, it's pretty hard to beat an ESOP; and from a legacy standpoint, it's impossible," Mr. Rosen adds.

EFES press review, February 2014: "ESOPs are a tax-efficient way to reward employees and provide liquidity for shareholders. The difference between an ESOP and a human being shareholder is that the ESOP pays no taxes. The 1974 ESOP law and later amendments were designed to encourage employee ownership thanks to high tax benefits."

EFES press review, December 2013: "A major boost to employee-ownership came from passage in 1974 of federal legislation providing special tax benefits to ESOPs, - the legal structure which most firms now use for worker ownership."

LifeHealthPro, 19.11.2013: "ESOPs are afforded preferential tax treatment and work for both C and S Corporations. Lexington Clipper Herald, 21.11.2013: "When it comes to encouraging the formation of employee-owned companies, Iowa leads the nation, with a package of tax and other incentives that has begun to attract attention from Nebraska lawmakers. In Iowa, businesses owners who sell their companies to their workers through an employee stock ownership plan, or ESOP, get a 50 percent tax deduction on capital gains earned from the transaction. The state also offers cash grants to companies facing accounting, tax and legal bills during the exploratory phase of starting an ESOP, upfront costs that can sometimes daunt and deter."

Real Business, 31.10.2013: "Why you should consider employee-ownership. Switching to an employee-owned business model should be considered more readily at times of succession and the proposed tax incentives could make such transitions even more attractive. The tax incentives and other measures outlined in a recent Treasury consultation on employee ownership, which closed at the end of September 2013, are expected to be translated into draft legislation in the Finance Bill 2014. Among the measures included in the latest consultation is a proposal to introduce capital gains tax relief on the sale of a controlling interest in a business into an employee ownership structure."

Construction Today, 21.9.2013: "There are *substantial tax incentives* to owners who sell to ESOPs and companies that operate as ESOPs. Usually, the owner can avoid payment of capital gains tax otherwise payable upon the sale of the business. In addition, both principal and interest on the loan to purchase the company are repaid with *pre-tax dollars*. More importantly, once the ESOP acquires 100 percent of the firm, it can elect Subchapter S status, allowing it to pass through profits to its tax-exempt ESOP shareholder and *operate as a tax-free company*."

Fox Business, 25.2.2013: "Why Employee Ownership Matters... Corey Rosen, founder of the National Center for Employee Ownership (NCEO), says ESOPs have been viewed very favorably by the government and offer great tax benefits to an organization."

Truth-Out, 23.1.2013: "Ownership, Full Employment and Community Economic Stability... A large part of this recent boom in worker ownership is due to federal policy; specifically, legislation that created substantial tax advantages for business owners who sell their ownership stake to their workers." CFO Magazine, 28.1.2013: "The Pros and Cons of ESOPs... ESOPs are commonly used to create a market for closely held stock of departing shareholders, to motivate and reward employees by giving them a piece of the action, and to take advantage of tax incentives. CFOs are likely to consider the tax-deductible benefits of ESOPs even more valuable in 2013."

An Analysis of the Benefits S ESOPs Provide the U.S. Economy and Workforce, Alex Brill, Matrix Global Advisors, Washington DC, 26.7.2012: "...this paper examines the economic impact of the preferential tax treatment of employee stock ownership plans (ESOPs). An ESOP is a tax-exempt defined contribution retirement plan comprising shares of a company's stock held on behalf of the company's employees. (...) ESOPs represent the most prevalent form of employee ownership in the United States (NCEO 2012a). The structure was originally established to promote employee ownership and retirement savings in the Employee Retirement Income Security Act of 1974. In the late 1990s, Congress decided to begin allowing S corporations, which are taxed only at the shareholder level like other pass-through entities, to sponsor ESOPs. Since that time, S ESOPs have become the most popular form of ESOP. (...) Like 401(k) contributions, contributions to an ESOP are tax exempt. In addition, loans ESOP firms take out to purchase company stock, as well as interest on the loans, are exempt from taxation (Ivanov and Zaima 2011). (...) The value of a tax preference must be assessed based on the positive economic returns of the activities or behavior the preference targets. S ESOPs, for example, enjoy an important tax benefit. But S ESOPs are a proven way to cultivate employee loyalty, and worker commitment appears to enhance economic prosperity. In fact, as the analysis presented above indicates, S ESOPs have seen an increase in employment and active participants compared to the overall economy both when the economy was adding jobs and when it was in recession. These results strongly suggest that, in the context of the current tax reform debate that seeks to curtail existing tax expenditures in favor of lower statutory tax rates, policymakers should recognize the evidence in support of S ESOPs and their positive economic contribution..."

The Hill, 31.7.2012: "A model for saving for a sound retirement. As members of the House Ways and Means Committee, we are deeply involved in conversations on tax

policy and its impact on small businesses. As we consider the different facets of tax reform, we must look out for the business entities that are not only increasing productivity, but are also creating sustainable jobs in this tough economy, showing signs of high employee retention and providing stable retirement savings options for their employees. The ESOP (Employee Stock Ownership Plan) model, commonly used by S corporations to provide a retirement savings alternative to the traditional pension plan, highlights these qualities. It's easy to see why our nation's S-ESOPs are just the type of businesses we should promote and incent as part of comprehensive tax reform."

PR Newswire, 22.2.2012: President Obama's Corporate Tax Reform Proposal Negative Towards ESOPs, Especially S ESOPs, Report The ESOP Association. The ESOP Association's President, J. Michael Keeling, released the following statement concerning President Obama's corporate tax reform proposal. The S corporation proposal would be particularly harmful to S ESOPs which Congress authorized in 1998. Furthermore, the proposal references two commissioned tax reform reports that recommended repeal of all ESOP tax benefits. "I find it incredulous that President Obama travels the country talking jobs, jobs, jobs, yet his corporate tax reform policy will stifle the best jobs sustaining program in the U.S. --- the ESOP (employee stock ownership plan). Why does the Administration want to cut back on a program that creates companies that are more productive, more profitable, in the vast majority of instances, and provide sustainable jobs that are locally-controlled? For example, the 2010 General Social Survey found that less than 3% of employees of companies with employee stock ownership, which include the ESOP model and other forms of employee stock ownership, were laid off in 2009-2010 compared to a 12% rate for employees without employee stock ownership. Our national leaders of both parties, need to understand that national policies to encourage employee stock ownership, and new policies to increase ownership among more working Americans, need to be considered as an effective way to ensure our national employment rate is where we all want it to be," stated Keeling.

Bizjournals, 11.10.2011: "For those who wish to turn their businesses over to employee ownership, ESOPs provide several advantages. In most cases, company profits are not taxed, because they flow to the employee retirement plan. "Depending on which state you're in, that's maybe 45 percent of cash flow that is not going out for taxes that you can use to start investing in other businesses," said Spencer Coates, president of Houchens Industries Inc."

Staffing Industry Analysts, 28.10.2011: "There has been a lot of talk about Employee Stock Ownership Programs. The benefits are almost unreal. A three-year tax credit, a discounted cash flow valuation that will typically pencil out to six times EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization), potential deferment of capital gains taxes, employees that are excited and engaged, the ability to save some stock for key hires, the ability to make acquisitions without bank financing, on and on."

New York Times, 30.5.2011: "Shares Capitalism (...) How could public policies promote and expand this shared capitalism? Public policies already offer companies

tax benefits for setting up employee stock-ownership plans, and these could be increased."

Hawaii Business Magazine, 4.4.2011: There are multiple costs to employee ownership, but benefits include lower taxes and motivated workers. (...) Morrison, CFO of Pacific AquaScapes Inc., says money was available for the acquisitions because of the company's Employee Stock Ownership Plan, which shields the company from federal and state income taxes. It allows the company to reinvest more of its profits. "That makes the ESOP attractive," says Morrison..."

Financier Worldwide, 1.3.2011: "Understanding ESOPs. (...) A number of benefits make ESOPs a compelling choice when structuring a leveraged buyout. Those benefits cited most often by financial advisers are the tax advantages that the plan allows, which serve to increase cash flow. "ESOPs are attractive in leverage buyouts because of the ability of the corporation to repay acquisition debt from pre-tax company profits," says Jim Steiker, chairman and CEO of SES Advisors Inc. "This works particularly well where there is both a high degree of anticipated profitability and a high degree of leverage." If an ESOP is used to finance a buyout, not only will interest on the loan be deductible but so will principal repayments, explains David Ackerman, a partner at Morgan, Lewis & Bockius LLP. "This substantially reduces the cost of ESOP financing as compared to other available types of financing. In addition, if an ESOP is used, and if the company makes the S election under US federal income tax laws, the company's income will be shielded from tax on that percentage of its income equal to the ESOP's stock ownership percentage." Furthermore, ESOP companies where the ESOP owns 100 percent of the stock of an S corporation avoid all current Federal income tax at both a corporate and shareholder level. Those companies that do not meet the requirements of an S corporation still benefit, says J. Michael Keeling, president of The ESOP Association. "In a C corporation, dividends used to pay ESOP debt are tax deductible, and if the leveraged buyout involved a privately held company, sellers may be able to defer capital gains taxes. But setting aside these tax advantages, the evidence is overwhelming that a well-managed ESOP company is a very profitable business," he adds."

APPENDICE 3

"FISCAL INCENTIVES ARE NOT A PREREQUISITE" – ALL ASSERTIONS BY JENS LOWITZSCH IN THE STUDY "EMPLOYEE FINANCIAL PARTICIPATION IN COMPANIES' PROCEEDS"

"Fiscal incentives are not a prerequisite for EFP schemes but do promote the spread of these schemes". (Abstract, p 1)

"...fiscal incentives are not a prerequisite to EFP but do promote the spread of schemes. Thus, harmonisation of taxation is not a necessary condition for further development. However, transparency is needed to avoid double taxation and discrimination." (p 14)

"Chapter 4. Policy measures to encourage EFP at national level. Key findings

- Establishing EFP schemes through legislation is of primary importance
- Fiscal incentives are not a prerequisite to financial participation

Financial participation schemes without tax incentives sometimes have a higher incidence than those with tax incentives. Many factors influence a firms' decision to engage in EFP, but tax incentives are not to be considered a prerequisite.

- When properly designed, fiscal incentives promote the spread of EFP
- Tax incentives in most countries target those taxes, which constitute the heaviest burden in the national taxation system" (p 53)

"4.1. Overview of measures: Tax, fiscal and other incentives for EFP

Of the measures in place to promote EFP the legal framework—being a premise to the implementation of schemes—is the most fundamental." (p 54)

"4.5 Conclusions...

4.5.1 General principles

Establishing EFP schemes through legislation is of primary importance. (...)

Fiscal incentives are not a prerequisite to financial participation. (...)

When properly designed, fiscal incentives promote the spread of EFP. (p 64)"

"Chapter 5. Significance of the national best practice for the further development of EFP at EU level Key findings

- All best practice cases show that a stable legal framework for EFP induces individual firms to offer these schemes...
- Tax incentives are not a pre-requisite but are an effective instrument of support for EFP if properly designed and maintained..." (p 69)

5.3. Conclusions

In this study, high profile and, to some extent, typical cases were selected and analysed in order to identify best practice and obstacles to spreading best practice. Due to the great variety of EFP schemes in different EU Member States, a qualitative analysis of each case was conducted not only to determine best practice instruments, but also to achieve comparability of individual cases. Despite the fact that comparability is limited, the following common principles could be identified:

- EFP needs sustainable political support to realise its potential, especially a stable legal framework.

All best practice cases, but especially those from France and the UK, show that a stable legal framework of measures in support of EFP enables individual enterprises to achieve their goals relative to employee share schemes as vehicles for strategic employee ownership. By contrast, the less successful cases from Lithuania and Hungary clearly show that discontinuation of political support leads to a rapid decline in employee share ownership, even if the level of employee share ownership was previously high. The less successful cases also indicate that the stability of political support is more important than the number and extent of incentives.

- Tax incentives are not a pre-requisite, but effectively support EFP, when properly introduced.

The case studies from France and the UK, where tax incentives were introduced more than 30 years ago, and also from Austria, illustrate that progress of EFP schemes towards their goals (here transfer of ownership) was accelerated by the substantial tax incentives already existing." (p 79)

"6.1.4. Rationale to promote fiscal incentives

Despite the difficulty of implementation at the European level—due to exclusive jurisdiction of national legislation over tax laws—, tax incentives remain powerful tools for promoting, enhancing and broadening financial participation. Fiscal incentives—while not a prerequisite—do promote EFP schemes. The experience of countries with a long tradition of EFP, as well as those in which tax incentives are more recent, confirm their positive impact. However, although harmonisation of taxation is not a necessary condition for further development transparency is needed to avoid double taxation and discrimination. Tax incentives in most countries target those taxes, which constitute the heaviest burden taxes in the national taxation system. (...)The ultimate conclusion is that to realize its potential, EFP needs sustainable political support, especially a stable legal framework. This also indicates that sustained support—even modest support—is more important than the extent of the support, e.g., fiscal incentives." (p 83).

Finally, it is good to know that fiscal incentives are considered here in the wide sense:

"Fiscal incentives... embrace not just tax incentives but also measures such as subsidies for training or consulting on EFP, authorisation to use public unemployment benefits to set up a worker-owned company (and thus become a shareholder) or reduction of registration fees" (p 54).